

**ANÁLISIS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO Y DE
PROTECCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN
BÁSICA SECUNDARIA Y MEDIA DEL SECTOR PÚBLICO DE LA CIUDAD DE
CALI.**

JUAN CARLOS RAMÍREZ MEDINA

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE SALUD
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL
SANTIAGO DE CALI
2017**

**ANÁLISIS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO Y DE
PROTECCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN
BÁSICA SECUNDARIA Y MEDIA DEL SECTOR PÚBLICO DE LA CIUDAD DE
CALI.**

Trabajo de grado para optar
al Título de **Magister en Salud Ocupacional**.

Director
HERNÁN ALONSO GÓMEZ USMA
Ps Magister en Salud Ocupacional

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL
SANTIAGO DE CALI
2017**

Contenido	
INTRODUCCIÓN	12
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2. JUSTIFICACIÓN.....	19
3. OBJETIVOS.....	21
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	21
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21
4. MARCO REFERENCIAL	22
4.1. MARCO CONTEXTUAL.....	22
4.2. MARCO TEÓRICO	33
4.2.1. Factores psicosociales.	33
4.2.2 Factor de riesgo.....	34
4.2.3 Factores psicosociales de protección.	34
4.2.4 Clasificación de los Factores de riesgo psicosocial, según la OIT/OMS.	35
4.2.5 Teorías relacionadas a los factores psicosociales, estrés y salud.....	36
4.2.6 Definición y Clasificación de los factores psicosociales, Método Istas 21.....	38
4.2.7. Definición y clasificación de los factores psicosociales en el trabajo resolución 2646 de 2008.....	42
4.3. MARCO NORMATIVO.	45
4.3.1 Normas legales en seguridad y salud en el trabajo.....	45

4.3.2 Estatutos y normatividad de la profesión docente en Colombia.....	47
4.3.3 Régimen de salud que rige al magisterio.	49
5. METODOLOGÍA	50
5.1. Tipo de estudio	50
5.2. Población universo.....	50
5.3. Criterios de selección	50
5.4. Instrumento a implementar en la investigación.	50
6.0 PROCEDIMIENTO	53
7.0. CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	55
8.0. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	56
8.1 Caracterización sociodemográfica.	56
8.2 Dimensiones de exposición (factores psicosociales).....	60
9. ANÁLISIS DE RESULTADOS	121
9.1 Factores de riesgo.....	122
9.1.1. Control de tiempo.....	122
9.1.2 Inseguridad.....	123
9.1.3 Exigencias psicológicas sensoriales.....	123
9.1.4 Exigencias psicológicas cognitivas	124
9.1.5 Doble presencia.....	124
9.1.6 Exigencias psicológicas emocionales.....	125

9.1.7 Conflicto de rol.....	126
9.1.8 Estima	127
9.2 Factores protectores	127
9.2.1 Sentido de trabajo.....	127
9.2.2 Posibilidad de desarrollo	128
9.2.3 Claridad del rol.	128
9.2.4 Influencia	129
9.2.5 Integración empresa.....	129
10. CONCLUSIONES.....	130
11. RECOMENDACIONES	133
12. CRONOGRAMA.....	135
13. PRESUPUESTO	136
14. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	138
ANEXOS	142
Anexo 1. Consentimiento escrito e informado.....	142
Anexo 2. INSTRUMENTO ISTAS 21	144
Anexo 3. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo.	145

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones de análisis del CoPsoQ- ISTAS 21

Tabla 2. Tipo de relación laboral

Tabla 3. Factores de riesgo y factores protectores que caracterizan a los docentes de la Institución.

Tabla 4. Cronograma.

Tabla 5. Presupuesto total de la propuesta por fuente de financiación.

Tabla 6. Descripción de los gastos de personal

Tabla 7. Descripción y cuantificación de los equipos de uso propio

Tabla 8. Descripción y cuantificación de materiales.

Tabla 9. Descripción y cuantificación de salidas de campo.

Tabla 10. Descripción y cuantificación de Bibliografía

Tabla 11. Descripción y cuantificación de Servicio Técnico

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica1. Diagrama circular. Proporción del Género de la población de estudio.

Gráfica 2. Diagrama circular corresponde a edad de la población de estudio.

Gráfica 3. Diagrama circular. Antigüedad de los trabajadores en la empresa.

Gráfica 4. Diagrama circular que representa la estratificación de los trabajadores.

Gráfica 5. Diagrama circular. Nivel escolaridad de los docentes.

Gráfica 6. Diagrama circular. Estado civil de los docentes.

Gráfica 7. Diagrama circular. Tipo de relación laboral

Gráfica 8. Diagramas de barras. Prevalencia de exposición de los docentes de la Institución.

Gráfica 9. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable control del tiempo con la Unidad de análisis género.

Gráfica 10. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable control de tiempo con la unidad de análisis edad.

Gráfica 11. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable inseguridad con la unidad de análisis género.

Grafica 12. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable inseguridad con la Unidad de análisis edad.

Gráfica13. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable inseguridad con la Unidad de análisis por antigüedad

Gráfica 14. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable inseguridad con la Unidad de análisis por Relación laboral

Gráfica 15. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencias psicológicas sensoriales con la unidad de análisis de género.

Grafica 16. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencias psicológicas sensoriales con la unidad de análisis de edad.

Gráfica 17. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencias psicológicas sensoriales con la unidad de análisis de antigüedad

Gráfica 18. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencias psicológicas sensoriales con la unidad de análisis de Relación laboral

Gráfica 19. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencias psicológicas cognitivas con la unidad de análisis de género.

Gráfica 20. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencias psicológicas cognitivas con la unidad de análisis de edad.

Gráfica 21. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencias psicológicas cognitivas con la unidad de análisis de antigüedad.

Gráfica 22. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencias psicológicas cognitivas con la unidad de análisis de relación laboral.

Gráfica 23. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable doble presencia con la unidad de análisis de género.

Gráfica 24. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable doble presencia con la unidad de análisis de edad.

Gráfica 25. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable doble presencia con la unidad de análisis antigüedad.

Gráfica 26. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable doble presencia con la unidad de análisis de relación laboral.

Gráfica 27. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencia psicológicas con la unidad de análisis de género.

Gráfica 28. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencias psicológicas emocionales con la unidad de análisis de edad

Gráfica 29. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencias psicológicas emocionales con la unidad de análisis de antigüedad.

Gráfica 30. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencias psicológicas emocionales con la unidad de análisis de relación laboral.

Gráfica 31. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable conflicto de rol con la unidad de análisis de relación género.

Gráfica 32. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable conflicto de rol con la unidad de análisis de edad

Gráfica 33. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable conflicto de rol con la unidad de análisis de antigüedad

Gráfica 34. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable conflicto de rol con la unidad de análisis de relación laboral.

Grafica 35. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable estima con la unidad de análisis de género.

Gráfica 36. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable estima con la unidad de análisis de edad.

Gráfica 37. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable estima con la unidad de análisis de relación antigüedad.

Gráfica 38. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable estima con la unidad de análisis de relación laboral.

Gráfica 39. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable sentido de trabajo con la unidad de análisis de género.

Gráfica 40. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable sentido de trabajo con la unidad de análisis de edad.

Gráfica 41. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable sentido de trabajo con la unidad de análisis antigüedad.

Gráfica 42. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable sentido de trabajo con la unidad de análisis relación laboral.

Gráfica 43. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable posibilidad de desarrollo con la unidad de análisis de género.

Gráfica 44. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable posibilidad de desarrollo con la unidad de análisis de edad.

Gráfica 45. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable posibilidad de desarrollo con la unidad de análisis antigüedad.

Gráfica 46. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable posibilidad de desarrollo con la unidad de análisis relación laboral.

Gráfica 47. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable claridad de rol con la unidad de análisis género

Gráfica 48. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable claridad del rol con la unidad de análisis de edad.

Gráfica 49. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable claridad del rol con la unidad de análisis antigüedad.

Gráfica 50. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable claridad del rol con la unidad de análisis relación laboral.

Gráfica 51. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable Influencia del rol con la unidad de análisis relación género.

Gráfica 52. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable influencia con la unidad de análisis de edad.

Gráfica 53. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable influencia con la unidad de análisis antigüedad.

Gráfica 54. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable influencia con la unidad de análisis relación laboral.

Gráfica 55. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable integración empresa con la unidad de análisis género.

Gráfica 56. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable integración empresa con la unidad de análisis del edad.

Gráfica 57. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable integración empresa con la unidad de análisis antigüedad.

Gráfica 58. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable integración empresa con la unidad de análisis relación laboral.

Gráfica 59. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable refuerzo con la unidad de análisis género.

Gráfica 60. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable refuerzo con la unidad de análisis del edad.

Gráfica 61. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable refuerzo con la unidad de análisis antigüedad.

Gráfica 62. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable refuerzo con la unidad de análisis relación laboral.

Gráfica 63. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable apoyo social con la unidad de análisis género.

Gráfica 64. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable apoyo social con la unidad de análisis de edad.

Gráfica 65. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable apoyo social con la unidad de análisis antigüedad.

Gráfica 66. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable apoyo social con la unidad de análisis relación laboral.

INTRODUCCIÓN

La transformación de la economía a nivel mundial y la exigencia de los mercados, han influenciado ostensiblemente las políticas públicas y sociales de los países. Los lineamientos y directrices que exigen los modelos económicos obligan a adoptar medidas de gran impacto en todos los sectores de la sociedad, reflejados a través de las diferentes agremiaciones y Organizaciones.

El sector educativo representa uno de los sectores más afectados por los cambios de la economía mundial lo que conlleva a hacer cambios estructurales en las políticas internas, administrativas y en las condiciones de trabajo, cambios que suelen darse de manera no transicional e influyen en la seguridad y salud de los trabajadores al no considerar procesos de: Adaptación, asimilación y aprendizaje propiciados por las nuevas condiciones laborales. En algunas situaciones no se cuenta con la participación y consentimiento del trabajador en la toma de decisiones sobre sus condiciones de trabajo, llegando a comprometer su salud mental y física en especial cuando los factores que inciden se manifiestan de manera no favorable, ocasionando situaciones de riesgo de ahí la importancia que adquiere realizar un análisis de los factores psicosociales de riesgo y de protección para poder prevenir situaciones de riesgo e implementar estrategias y mecanismos de control.

De acuerdo a lo planteado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS):

“Tanto en los países en desarrollo como en los Estados industrializados, el medio ambiente de trabajo y el marco de vida, pueden provocar la acción de factores psicosociales negativos cuya importancia relativa para la aparición de enfermedades puede variar ampliamente. Sin embargo, la importancia de los factores psicosociales desfavorables de origen profesional ha ido aumentando considerablemente”. (OIT-OMS 1984, p, 10)

Los Órganos Internacionales consideran al trabajador en una constante interacción entre sus propias: Necesidades, cultura, expectativas, experiencias, aspectos propios de su desarrollo individual y las condiciones de trabajo, de esta interacción emergen experiencias y percepciones propias capaces de influenciar la salud y seguridad del trabajador.

En el sector Educativo los educadores representan una población altamente exigida y expuesta a múltiples cambios en las condiciones laborales, asociadas al volumen de funciones y tareas que exigen la labor de la enseñanza como: El cumplimiento de funciones administrativas e interacción permanente con las personas y su función mediadora, el volumen e incremento de la carga laboral, preparación continua y permanente en el dominio de nuevos conocimientos e implementación de nuevas tecnologías, lo que hace de esta labor una profesión de gran exigencia y alta

complejidad por la múltiples demandas y funciones que pueden llegar a afectar la salud: Física, mental y emocional del educador; exigencias que pueden ser contraproducentes cuando no logran satisfacer las necesidades del docente e incluso superar sus capacidades físicas y mentales en pleno desarrollo de su labor. Es imprescindible conocer y evaluar las condiciones de trabajo de los educadores e identificar sus percepciones sobre el desarrollo de su labor, con ello acercarnos objetivamente a la realidad que viven miles de docentes en sus sitios de trabajo lo que posibilita desarrollar acciones significativas para mejorar la salud y seguridad del trabajador.

En la actualidad Colombia cuenta con diversos estudios de riesgo laboral, sujetos a los requerimientos que exigen la normatividad y el sistema legislativo en seguridad y salud en el trabajo, lo que demuestra que cada vez es mayor la preocupación por lo que acontece con la realidad del trabajador en Colombia. Hoy en día se reconoce que son significativos los avances en estudios e investigaciones sobre la seguridad y salud en el trabajo, pero aún faltan estudios sobre la realidad de lo que acontece con la seguridad y salud de los educadores públicos. La mayoría de los estudios se focalizan en riesgos: Físicos, ergonómicos, químicos, biológicos sin tener muy presentes los riesgos psicosociales. El identificar los factores de riesgo psicosocial, permite evidenciar la incidencia en la salud y desempeño del trabajador a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. Es de resaltar que no solo es importante identificar los factores de riesgo psicosocial, sino también poder detectar aquellos factores que potencian la salud y Bienestar del trabajador, siendo factores que posibilitan la implementación de herramientas y estrategias para el desarrollo de la organización.

El desarrollo de esta investigación plantea hacer el análisis de los factores psicosociales de riesgo y de protección en docentes de una Institución de Educación básica secundaria y media del sector público en la ciudad de Cali, en la cual se realizará la recolección de datos haciendo uso del instrumento CoPsoQ-istas21, el cual permite evaluar cualquier tipo de empleo e incluye cualquier actividad económica. El instrumento fue diseñado para identificar las condiciones de trabajo en relación con la manera como este está organizado y lo que puede tener un impacto negativo en la salud del trabajador. El desarrollar esta investigación hace posible plantear e implementar acciones preventivas y correctivas, logrando con ello hacer de la seguridad y la salud en el trabajo de la población docente una cultura y no una labor meramente transicional y pasajera.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Es de reconocer que el sector Educativo y en especial el gremio de los docentes están sujetos y condicionados en el lugar de trabajo a variables internas y externas, a cambios a nivel burocrático y administrativo; cambios en las que la participación de los docentes en la toma de decisiones frente a las condiciones de trabajo son realmente pocas, lo que puede comprometer la seguridad y salud del trabajador. En el sector educativo se debe insistir en poder contar con las medidas y acciones necesarias alrededor de la prevención en seguridad y salud en el trabajo; acciones que promuevan una mayor participación y conocimiento sobre estos factores.

Estudios a nivel Internacional concluyen que cuando las condiciones de trabajo son altamente desfavorables para los maestros se puede incrementar el padecimiento de enfermedades y trastornos que van en detrimento de su salud. Cada vez más los Órganos internacionales reconocen como el estrés va en aumento en el mundo contemporáneo, comprometiendo la salud mental y física del trabajador. Es así como lo reconoce el observatorio Europeo de riesgos, (EU-OSHA, 2007).¹

El Banco Mundial ha desarrollado estudios en países en vía de desarrollo relacionado con el ausentismo laboral en docentes y médicos, en una de sus investigaciones titulada “Cómo lograr que los maestros y médicos acudan a su trabajo en países en vía de desarrollo,(2006); consideran la relación que existe entre salud-enfermedad en la práctica docente y la ausencia de los docentes al trabajo debido a causas médicas; estudio que se desarrolló en seis países: India, Indonesia, Bangladesh, Uganda, Perú, Ecuador; evidencia como resultado que los docentes que se ausentan por causa médica corresponde a un 18%.²

En América Latina se reconoce la problemática que viven los docentes en el sector Educativo, lo cual requiere de más estudios orientados a conocer más de cerca las condiciones y factores que influyen en la salud y desempeño de los docentes. Uno de los estudios más destacados en América Latina y el Caribe, es el realizado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe OREALC (2005).³ Estudio orientado a conocer las condiciones de Trabajo y Salud de los docentes, con el objeto de comprender mejor la realidad del gremio y los factores que influyen en su salud y desempeño. Los países que participaron en el estudio

¹ EU-OSHA. Resumen del Informe Anual Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo,(2007).URL disponible en: https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/corporate/issue_annual_report_2007.

² Halsey, Rogers F. y Nazmul Chaudhu. Cómo lograr que los maestros y médicos acudan a su trabajo en países en vía de desarrollo, 2006. En <http://Web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/> 126 Colombia: Los estatutos docentesBANCOMUNDIAL/NEWSSPANISH/0,,contentMDK:20863481~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:1074568,00.html.

³ UNESCO. Condiciones de Trabajo y Salud Docente. Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC/UNESCO. Santiago de Chile. (2005). [https:// www.unesco.cl](https://www.unesco.cl)

fueron: México, Argentina, Ecuador, Chile, Uruguay y Perú. Dentro de los aspectos de mayor relevancia en el estudio se encuentra la relación que puede existir entre el ausentismo laboral en docentes y la solicitud de licencia por enfermedad en una proporción de un 25.17%, lo que indica que uno de cada cuatro profesores se ausentaron en su trabajo por esta causa, este dato evidencia que las condiciones laborales y en especial los riesgos psicosociales pueden ser un factor que influye en la salud de los trabajadores.

Es importante resaltar que las condiciones psicosociales en el trabajo representan aquellas “interacciones entre: El trabajo, medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de trabajo y las capacidades del trabajador, necesidades, cultura, situación personal fuera del trabajo” las cuales pueden causar un efecto tanto negativo o positivo en el trabajador; cuando las condiciones psicosociales en el trabajo no generan un efecto positivo y causan un efecto negativo en la salud y el bienestar del trabajador se le conoce con el nombre de factor de riesgo psicosocial y las cuales tienen una relación estrecha entre las condiciones, la organización en el trabajo y las manifestaciones del estrés; de ahí que la Unesco (2005), y autores como Bolaños⁴, Villalobos⁵ resalten la importancia que representan este tipo de riesgos para la Salud de los trabajadores; es importante aclarar que las condiciones psicosociales del trabajo no solo generan un efecto nocivo para la salud del trabajador, también hay condiciones psicosociales que pueden generar un efecto positivo, lo que se denomina factor de protección psicosocial, que representan aquellas condiciones del trabajo que promueven la Salud y el bienestar del trabajador⁶.

En encuesta realizada a través del Ministerio de trabajo en España se identificó que los riesgos psicosociales pueden manifestarse en el ámbito laboral educativo, especialmente con la población docente siendo susceptibles de sufrir trastornos y desgaste: Emocional, cognitivo y físico, que puede derivar en estrés; la encuesta se enfocó especialmente en la calidad de vida en el trabajo en el año 2002 y sus resultados arrojaron que el 50% y 60% del ausentismo laboral en docentes está asociado al estrés.

En España la FETE-UGT⁷, observatorio permanente de riesgo psicosocial, resalta los riesgos de la profesión docente; identificando que en el 2006 el ausentismo laboral se evidenció en un: 81.4% a causa de alteraciones en la voz, el 15.8% a causa de

⁴ Bolaños, M.A. La Prevención de Riesgos Laborales en la Docencia. I+E, 2006;(27):1-8.

⁵ Villalobos, G.H. Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. Cienc Trab, 2004; 6(14):197-201.

⁶ Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de Julio 17 de 2008. Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. Bogotá, Colombia

⁷ FETE-UGT. Guía de prevención de riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza. Observatorio permanente de riesgos psicosociales de UGT: Madrid. 2006.

contagio viral, el 20.6% debido a lesiones músculo esqueléticas, el 13.9% debido a operaciones quirúrgicas y el 12.2% corresponden a estrés, depresión y ansiedad, aclarando que el estrés no es fácilmente diagnosticado y puede encubrirse en otras enfermedades como úlceras, contracturas, etc., haciendo que su valor de incidencia oscile entre el 12.2 % y el 23.4%, ocupando los primeros lugares asociado a las patologías que generan ausentismo laboral.

En Colombia se destaca la realización de las dos encuestas a nivel Nacional relacionadas con las condiciones sobre Seguridad y Salud en el trabajo en el Sistema regional de riesgos laborales; en la primer encuesta Nacional realizada en el años 2007 se evidenció que los factores de riesgo psicosocial ocupan el segundo lugar de los agentes de mayor riesgo reportados en el ámbito laboral, seguido de las condiciones ergonómicas; igualmente se encontró que entre un 20% y 33% de los trabajadores presentaron niveles de estrés elevado como consecuencia de los factores de riesgo psicosocial. En cuanto a la segunda encuesta que se realizó en el año 2013 evidenció que los dos primeros lugares que había arrojado la primer encuesta en el 2007 se invirtieron, quedando en primer lugar los riesgos psicosociales, frente a los riesgos biomecánicos; en los primeros 7 lugares se lograron identificar: Atención al público, movimientos repetitivos, posturas mantenidas, posturas que generan dolor y cansancio, trabajo monótono, modificaciones en los requerimientos de las tareas, levantamiento y manipulación de pesos, igualmente en los resultados de la última encuesta se destaca el acoso laboral en un 9.4%.

En Bogotá (Colombia) se han desarrollado diversos estudios relacionados con los factores psicosociales en la docencia, como el realizado por la Universidad de los Andes de Bogotá, (Viviola Gómez-Ortiz & Lorena Moreno, 2009).⁸ En el estudio se destaca la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés, se observa que los docentes se ven expuestos a varios factores externos que les exige o que demandan de ellos un gran esfuerzo: Físico, mental y emocional, originado por diversas dinámicas de interacción y tensión, como en el caso de los conatos de indisciplina que propician las constantes demandas provenientes de los estudiantes, al igual que los requerimientos y exigencias en las relaciones interpersonales y laborales de: Los padres de familia, jefes, pares y compañeros e igualmente debido al volumen de trabajo y los roles de trabajo no definidos, siendo una carga compleja para su manejo y la cual compromete la salud del trabajador.

⁸ Gómez-Ortiz, Viviola; Moreno, Lorena. Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia Universitas Psychologica, vol. 9, núm. 2, mayo-agosto, 2010, pp. 393-407 Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia

Otro de los estudios que se destacan es el realizado por la Universidad Libre (2014), en un Colegio del departamento del Cauca, orientado a: “Determinar los niveles de estrés y su relación con salud mental en docentes de un colegio de primaria y secundaria,” El estudio evidenció la prevalencia del estrés en los docentes de formación secundaria por encima de los docentes de primaria, cuya fuente generadora de mayor estrés se atribuyó al clima Organizacional. Algunos datos del estudio indicaron que la prevalencia de estrés corresponde al 36,3% de la población evaluada. Las fuentes generadoras de estrés en los docentes fueron: Clima organizacional (95,4%), dimensión tecnología (93,2%), influencia del líder (90,9%). La mayor prevalencia de estrés se encontró en los docentes de nivel de formación secundaria (59,1%), Astrid C Guevara-Manrique, Claudia M Sánchez-Lozano, Liliana Parra, (2014)⁹.

En el Valle del Cauca se realizaron estudios con la población de docentes del sector público, considerándolos una población altamente vulnerable, por una serie de factores que requieren ser medidos y monitoreados. La investigación sobre los “Factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral por incapacidad médica en docentes de instituciones educativas del sector público de municipios no certificados del valle”, destaca en uno de los apartes del informe de investigación que la entidad de salud que atiende los 6657 docentes del Magisterio del Valle y los cuales hacen parte de los municipios no certificados evidencian un incremento en el ausentismo laboral por causa médica, en el 2010 y 2012, lo que hace que su población sea susceptible de riesgos psicosociales, Cristancho (2014).¹⁰

Los anteriores estudios evidencian un aumento de la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el sector educativo, por tal motivo se deben tomar medidas de prevención, que permitan identificar, evaluar y controlar este tipo de riesgos en la población. En Colombia existe la normatividad y los requisitos técnicos para la prevención. La ley antepone la acción preventiva sobre el origen de los riesgos a cualquier otro tipo de acción, haciendo más efectivas aquellas acciones orientadas a implementar cambios en el origen de las exposiciones psicosociales. Una de las exigencias de la normatividad Colombiana en seguridad y salud en el trabajo, lo enuncia la resolución 2646 de 2008, la cual define las responsabilidades para la: Identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del

⁹ Astrid C Guevara-Manrique,1 Claudia M Sánchez-Lozano,2 Liliana Parra.3. Estrés Laboral y Salud Mental en Docentes de Primaria y Secundaria. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 4(4), Dic 2014, pp 30-32. Derechos de copia© Universidad Libre – Seccional Cali (Colombia).

¹⁰ Cristancho, J. *Factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral por incapacidad médica en docentes de instituciones educativas del sector público de municipios no certificados del valle*, (Tesis de maestría, 2014) Universidad Del Valle, Cali, Colombia.

origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, de ahí la importancia de realizar estudios específicos en el sector Educativo y así implementar estrategias de prevención en factores de riesgo y de protección psicosocial.

La Institución Educativa en la cual se desarrolló la investigación no cuenta en la actualidad con: Estudios, registros e información relacionada con los factores psicosociales de riesgo y de protección en docentes; al no contar con este tipo de estudios se dificulta el poder estimar la incidencia de los factores psicosociales de riesgo y de protección en la población, exponiéndolos a un alto grado de vulnerabilidad en seguridad y salud en el trabajo, siendo un potencial riesgo para la salud del personal docente en el ámbito de estudio referido en esta investigación. Igualmente se resalta que el no cumplimiento de lo exigido por la norma en Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo a la resolución 2646 de 2008 relacionado con la responsabilidad y la necesidad de evaluar los factores psicosociales, conlleva a estar incurriendo en el no cumplimiento de la normatividad en Colombia. Teniendo en cuenta lo anterior, nos formulamos la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los Factores psicosociales de riesgo y de protección laboral en docentes de una Institución de Educación básica secundaria y media del sector público de la Ciudad de Cali?

2. JUSTIFICACION.

Al pretender dar respuesta a esta inquietud formulada y sustentada en el planteamiento del problema, se busca crear una mayor consciencia sobre los factores psicosociales asociados a la seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a los requerimientos de la OIT/OMS (1984). De igual manera este tipo de estudios van en la misma línea de Organismos con la UNESCO y la PRELAC (2005), para América Latina frente a la preocupación que existe en relación a las condiciones laborales de los maestros.

Este tipo de estudios tienen como propósito empoderar y perfilar la labor del docente, proporcionando un significado más integral a dicha labor, como una profesión que se fundamenta en los derechos humanos a partir de los principios de respeto a la dignidad y calidad de vida del trabajador, se exhorta a las Instituciones de educación básica secundaria y media a cumplir con lo establecido por la normatividad en seguridad y salud en el trabajo, que den vía a implementar acciones orientadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Se insta al seguimiento adecuado de todos los tipos de riesgos existentes y emergentes, y no solo enfatizar en los riesgos más comunes, como lo son los riesgos: Físicos, ergonómicos o químicos; sino también brindar la importancia de abordar los riesgos psicosociales. Se requiere por lo mismo incentivar este tipo de estudios para lograr obtener información objetiva y veraz a partir de bases de datos actualizadas con sus respectivos análisis de la información, seguimiento de lo observado e implementación de estrategias en prevención y así contrarrestar situaciones de riesgo y promocionar factores protectores.

La seguridad y salud en el trabajo se constituye en la razón de ser de la investigación en desarrollo y se fundamenta en los principios que rigen la Constitución Nacional¹¹ La cual resalta que el Estado de Colombia está fundado entre otros en el trabajo y el respeto de la dignidad humana, en la que “Toda persona tiene el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (1991). Un trabajo por lo tanto amparado en la constitución debe contar con unas condiciones dignas y de justicia para el trabajador.

La resolución 2646 de 2008, establece las disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgos psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Es de vital importancia que las Instituciones Educativas se acojan a las normas legales en seguridad y salud en el trabajo, estar en permanente revisión del programa de seguridad y salud. El poder hacer este tipo de valoración permite desarrollar actividades para la prevención y

¹¹ Constitución política de Colombia. Capítulo I, de los derechos Fundamentales, art 25.Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, (1991).

control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales, de acuerdo a lo exigido por la normatividad en Colombia en términos de la de La resolución 1016 de 1989. Numeral 12, artículo 10. Es importante resaltar la importancia que tiene para la Institución educativa, el análisis de los factores psicosociales de riesgo y de protección el poder contar con un subprograma de gestión de riesgo psicosocial, que genere procesos de intervención, seguimiento y monitoreo, al igual que el poder establecer medidas preventivas para la salud de los docentes.

3. OBJETIVOS.

3.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar los factores de riesgo psicosocial y de protección en docentes de una Institución de educación básica secundaria y media del sector público de la ciudad de Cali.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Caracterizar el perfil sociodemográfico de los docentes de la Institución de educación básica secundaria y media del sector público de la ciudad de Cali.
- Identificar las condiciones psicosociales a las que se encuentran expuestos los docentes en la Institución de educación básica secundaria y media del sector público de la ciudad de Cali.
- Priorizar los factores de riesgo y protección psicosocial que se presentan en la Institución de Educación básica secundaria y media del sector público de la ciudad de Cali.
- Describir los factores de riesgo y de protección en docentes de la Institución de educación básica secundaria y media del sector público de la Ciudad de Cali.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1. MARCO CONTEXTUAL.

La Educación Pública en Colombia.

La educación pública en Colombia enfrenta grandes retos a nivel de equidad y calidad, según el informe de investigación de Martha E Delgado¹², destaca que en el último siglo Colombia ha logrado avances significativos en relación a la disminución de la pobreza y un mayor alcance en cobertura y desarrollo de programas sociales, aun así el 32,7 % de la población Colombiana en el año 2012 continua en la pobreza, siendo Colombia uno de los Países con mayor inequidad en América Latina; las deficiencias del sistema Educativo en Colombia es más que evidente en términos de: Acceso, pertinencia y calidad, siendo una prioridad de los Gobiernos el poder cumplir con lo exigido por la constitución de 1991, en la que se destaca a la educación como un derecho de los ciudadanos que le corresponde al Estado hacer valer y así garantizar su cubrimiento y calidad; por lo tanto se resalta que se han dado cambios positivos, debido a las reformas que se han venido implementando, logrando evidenciar un aumento en la cobertura, lo cual se traduce en las cifras en el que la educación básica primaria y secundaria las cuales superan el 100% en los niveles de educación pre escolar y media que corresponden a un 97% y 75%. El informe destaca que la oferta Educativa en el sector público se ha incrementado de un 78% de 2002 a un 84% de 2012, la educación en el sector público se ha financiado a partir del uso de los recursos públicos a través de modalidades de participación público-privada o educación subsidiada y educación por concesión; en el caso de la educación subsidiada el estado transfiere recursos a entidades privadas por medio de la secretaria de educación con el objeto de prestar un servicio educativo de calidad en zonas donde la oferta pública no es suficiente, el mayor problema de esta modalidad radica que en algunos casos no se ha dado un manejo adecuado de los recursos por cuestiones políticas. En cuanto a la modalidad de concesión se hace entrega de una entidad educativa pública a una entidad privada para que se encargue de administrarla. Estas dos modalidades se han venido implementando con el propósito de mejorar la educación en el país, desde el año 1999. Otro aspecto a destacar corresponde al gasto público de la educación en Colombia, lo refiere la OECD (2013)¹³: En Colombia la proporción del gasto en educación comparado al PIB es del 7.3% y 8.1% en los últimos años, siendo un gasto elevado de acuerdo a las comparaciones que se hace con otros países de América Latina y algunos países desarrollados. Según la OECD (2013). “La participación del gasto público dentro del gasto total ha venido en aumento, pasando de 4,4 por ciento en el año 2000 a 5 % en el 2012, el incremento se ha dirigido a la financiación de la educación básica y media, cuya participación pasó del 3,3 al 3,8 % del PIB”. La

¹² Martha Elena delgado. “La educación Básica y media en Colombia: Retos en equidad y calidad. Fedesarrollo, Bogotá Colombia, Enero de 2014.

¹³ OECD *Economic Surveys: Colombia* Economic Assessment. Paris (2013).

investigadora Martha D, resalta que los recursos públicos que se implementan en la educación básica y media hacen parte del presupuesto del Ministerio de Educación nacional y del departamento Administrativo para la prosperidad Social, los cuales tienen como función el administrar los subsidios de los niños de familias de bajos ingresos, igualmente la mayor participación de financiación lo representa las transferencias a partir del Sistema General de participaciones lo que ha permitido un aumento en los recursos del sector del 47 % del 2002 al 2012. En el estudio se resalta que dentro de los factores que inciden en la calidad de la Educación Pública en Colombia, se destaca la calidad de los docentes. Según su informe la planta docente del sector público del país en educación preescolar, básica y en media es de 314.000 profesores que corresponden a un 75 % de licenciados en Educación o bachilleres normalistas y de otras áreas o profesiones un 25%, las personas que se forman como docentes tienen un nivel de formación bajo con serias limitaciones en especial en lo que refiere a los programas de licenciatura, lo que hace que la educación sea de muy baja calidad (Barrera, et al 2012)¹⁴. Un aspecto importante que se destaca en el informe está relacionado con los propósitos del nuevo estatuto docente 1278 de 2002, En relación a la profesionalización docente y poder contar con un personal más idóneo en la profesión y así mejorar la calidad de la educación que se imparte en la actualidad. De acuerdo a evaluaciones obtenidas se han dado mejoras al hacer procesos de selección que permite la escogencia de un personal más competente y mejor calificado. Aun así, la mayor parte de los educadores corresponde al régimen antiguo, o decreto 2277 de 1979, lo cual limita la profesionalización docente y por ende los alcances de mejorar la educación que se imparte.

Marco Normativo de la Educación Pública en Colombia.

Con el concepto de conocer algunos de los conceptos claves a implementar la investigación se hace necesario identificar aquellos considerados por la ley general de educación.

La ley 115 de 1994¹⁵. La ley general de educación señala las normas generales que regulan el servicio público de la educación y cumple una función social acorde a las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. La misma ley define en los artículos: 1, 2, 11, 19, 27,104

¹⁴ Barrera, Felipe, Maldonado, Darío, Catherine Rodríguez, *Calidad de la educación básica y media en Colombia. Diagnóstico y Propuestas*. Documento de Trabajo No. 126, Facultad de Economía Universidad del Rosario, Bogotá (2012).

¹⁵ Congreso de la Republica de Colombia. Ministerio de Educación Nacional. Ley General de la Educación. Art 1, 2, 11, 19, 27,104 Objeto de la ley, niveles de educación formal, definición de educador. Bogotá DC Febrero 8 de 1994.

La ley general de educación. Definida como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social, se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, dignidad, derechos y deberes.

Educación formal: Se realiza en establecimientos educativos aprobados, y que responden a una secuencia regular de ciclos lectivos, sujetos a pautas curriculares progresivas que conllevan a grados y títulos.

Educación básica obligatoria. Corresponde a lo identificado en el artículo 356 de la constitución política como Educación primaria y secundaria; Contempla 9 grados y se divide en dos ciclos. Educación básica primaria de 5 grados y la educación básica secundaria de 4 grados.

Educación media Representa la culminación, consolidación y avance del logro de los niveles anteriores. Comprende dos grados, el décimo y el undécimo.

Educador. Se le define como un orientador en los establecimientos educativos, responsable de un proceso de formación, enseñanza y aprendizaje de los educandos, acorde con las expectativas sociales, éticas, culturales, morales de la sociedad.

Profesionalización de los docentes estatales en la educación básica y media en Colombia¹⁶

En el contexto Colombiano se han implementado y desarrollado cambios significativos en el marco normativo, en lo que corresponde a la regulación de la labor docente, especialmente en cuanto a los requisitos relacionados con las mejoras en su formación, su desempeño y posibilitando el ingreso de diferentes personas de origen profesional, sumado al de licenciados y normalistas. Lo que ha impulsado la carrera docente y cuya Promoción está condicionado a evaluaciones de desempeño y conocimiento, incentivando la competencia entre profesionales.

Directrices que regulan la función de los docentes vinculados al sector público

Es de destacar que la profesión docente en Colombia en la educación básica y media se encuentra regida por dos decretos: el decreto anterior el 2277 de 1979, el cual fue orientado para establecer un régimen que regule las condiciones de la profesión docente relacionados con: El ejercicio, estabilidad, ingreso, ascensos, retiros de los docentes en pre escolar, básica media y el nuevo decreto el 1278 de 2002, orientado a mejorar la función docente y su idoneidad en el desarrollo de su ejercicio a partir de: Los años de experiencia, formación, competencias. Estos decretos en mención regulan la relación de los educadores y el estado. Estas mismas reformas se han implementado en países desarrollados y se han extrapolado al contexto latinoamericano, lo que ha generado en algunas situaciones la resistencia de algunos

¹⁶ Bautista Marcela M. La profesionalización docente en Colombia. Revista Colombiana de sociología Vol. 32, N° 2 julio-diciembre, 2009. File:///c:/psicologia3/Dowloads/12705-33405-1-pb%20(1).pdf

miembros de sindicatos y de los mismos docentes del estado, al poner en riesgo sus condiciones de trabajo, debido a que algunas de estas reformas, no han contado con la participación de los docentes en su concertación y formulación.

“Pese al reconocimiento asignado por las políticas al rol docente, son ellos quienes menos han estado involucrados en el proceso de construcción y definición de las nuevas disposiciones para el desempeño de su profesión y de sus condiciones laborales.” Vaillan (2005)¹⁷.

La estrategia de profesionalizar la docencia y con ello mejorar la calidad de la educación pública ha generado la inconformidad de los mismos docentes, pues según ellos no es suficiente con que el estado se preocupe por mejorar su calidad profesional, sino también poder mejorar su calidad de vida, debido a que la calidad de vida de los docentes dependen de otro tipo de reformas como: La valoración del oficio, capacitación, formación y distribución equitativa de oportunidades. Estas inquietudes enmarcan la forma como los docentes perciben los cambios en la normatividad de la profesión docente. Lo que acentúa la problemática que se evidencia en los educadores del estado.

Seguridad y salud en el trabajo en docentes del sector público en Colombia.

Tipo de afiliación al sistema General de seguridad social (SGSS) de los Educadores Estatales.

Desde el punto de vista de afiliación al Sistema General de Seguridad Social (SGSS), el magisterio hace parte de un régimen de excepción distinto al régimen general correspondiente a la Ley 100 de 1993 y sustentado en la Ley 91 de 1989¹⁸, permitiendo la creación del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (FNPSM), cuyo finalidad es la de prestar una mayor cobertura que la que ofrece el actual sistema general de seguridad social. El régimen excepcional cuenta con los siguientes servicios especiales para los docentes: Adecuada valoración y orientación de problemas ocasionados por la actividad ocupacional, promoción de vida saludable, prever desarrollo de patologías, formación en hábitos ergonómicos, detección y prevención de accidentes de trabajo profesional, detención y prevención de enfermedades, asistencia a tiempo y tratamiento adecuado de los problemas relacionados con la salud, acceso a rehabilitación integral de la incapacidad como consecuencia de la enfermedad general profesional.

¹⁷ Vaillant, D. Formación de docentes en América Latina. Reinventando el modelo tradicional. Barcelona: Octaedro, (2005).

¹⁸ Congreso de Colombia. Ley 91. Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. Colombia.1989.

Resultados obtenidos a nivel mundial y local asociados a los Factores psicosociales de riesgo y de protección

El comité mixto OIT/OMS, 1984. Refiere que algunos investigadores nos advierten de la relación entre los factores psicosociales y el daño que pueden ocasionar en la salud. Aun así, el órgano Internacional aclara que los factores psicosociales, no se asocian exclusivamente a factores de riesgo, sino también de protección.

“Por otra parte, el trabajo integra factores psicosociales positivos propicios para la conservación, e incluso el mejoramiento, de la salud” (OIT/OMS, 1984.).

Por lo mismo que se menciona anteriormente la OIT/OMS definen los factores psicosociales como “Las condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo” (OIT/OMS, 1984),

Se observa a partir de la anterior definición del Organismo Internacional, la relación que puede llegar a existir entre el bienestar y salud de los trabajadores a nivel psíquico, físico y social con las condiciones de trabajo asociadas a la organización, en relación a su contenido y realización. Aun así, el organismo reconoce que la interacción entre el trabajador y las condiciones de trabajo pueden ser positivas o de riesgo dependiendo de la realidad que se vive en cada contexto.

Otros investigadores como Cox y Griffiths¹⁹ definen los factores psicosociales como “aquellos aspectos del diseño y la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico”. Asociando exclusivamente los factores psicosociales a factores de riesgo.

Por otra parte es de resaltar como lo refiere El Instituto Nacional de seguridad e higiene plantean que “La interacción entre trabajo y persona pueden ser positivos, si la persona tiene ocasión de desarrollar sus capacidades” (INSHT, 2012).

Factores psicosociales de riesgo y de protección en docentes.

Uno de los grandes desafíos de la sociedad y los sistemas Educativos a nivel mundial consiste en comprender e interpretar lo complejo de la profesión docente, siendo una práctica que implica una gran responsabilidad en la función de ejercer la enseñanza y formación en habilidades y conocimientos, al igual que el desarrollar la labor con profesionalismo y así contribuir al crecimiento y la satisfacción personal y

¹⁹ En Leka, S. y Cox, T. 2009. The European Framework for Psychosocial Risk Management. <http://prima-ef.org/Documents/PRIMA-EF%20eBOOK.pdf>.

social. El trabajo de los docentes es un trabajo de alto riesgo por su alta exposición de transferencia en emociones, exigencia mental y física por eso es necesario comprender que existen factores que no han sido explorados y los cuales afectan el desempeño de la profesión, como es el caso de las condiciones de trabajo y el de otros determinantes que influyen en perfiles de salud-enfermedad en los docentes. (UNESCO, 2005).

La PRELAC (2005), nos advierte sobre la necesidad de mejorar las condiciones de los docentes, de dejar de ser una labor de simplemente instrumentalizadores de currículos a ser más protagonistas de los cambios que se desarrollan en los contextos Educativos.

La UNESCO/ORELAC (2005), Refiere sobre necesidad de cambiar la percepción que tiene la sociedad y el sistema educativo de los maestros, y las implicaciones de dicha percepción, cuando se insiste en atribuirle unas características tradicionales a esta profesión, como la de cumplir una labor que se reduce a solo transmitir información en un espacio específico. Igualmente se nos advierte sobre los riesgos de interpretar la labor docente, como la de un apostolado, asociado a un servicio social de sacrificio, sin condiciones adecuadas de trabajo, que solo requiere de la vocación de quien se enlista en esta profesión, una labor que se consideraba no requería del dominio de conocimientos y competencias complejas, ni de nuevos aprendizajes y uso de tecnologías para perfilar la labor. Situación que dista de lo que realmente implica esta profesión en la actualidad y de la necesidad de su profesionalización. Es de resaltar que el hacer cambios a nivel conceptual, prácticos y reales de la profesión docente, mejora las condiciones necesarias en la práctica, que la dignifiquen y posibilite la implementación de políticas y medidas para el desarrollo humano y profesional de los docentes.

Contexto institucional

Características de las Formas Organizativas, Administrativas Y Físicas de la Institución.

²⁰**Organización Administrativa y documentos rectores.** De acuerdo al documento rector de la Institución Educativa, la Institución es un ente de carácter público, cuenta en la actualidad con 66 empleados, Comprendidos entre Rector, coordinadores, docentes, personal administrativo y de servicios generales. La Institución la institución ofrece los niveles de educación básica y media y se rige de acuerdo a La profesión docente en Colombia por dos decretos: El Decreto 2277 de 1979 y el Decreto 1278 de 2002, los cuales funcionan simultáneamente, constituyéndose en entes reguladores, determinando así los diferentes parámetros en

²⁰ Proyecto Educativo Institucional. Institución Educativa General Alfredo Vásquez Cobo. Cali, 2016.

la profesionalización de su labor, mecanismos de inserción, ejercicio de las funciones, promoción y permanencia en la carrera docente. Actualmente La Institución cuenta con 53 docentes, 4 de ellos en periodo de prueba, 25 en periodo de propiedad, y 24 en provisionalidad los cuales se representan en una estructura a través del siguiente esquema. Igualmente es de resaltar que la Institución cuenta con un organigrama establecido a continuación:

Organigrama Institucional.
Fig 1. (Obtenido del PEI)



Las acciones más representativas de la Institución se evidencian en:

- Liderar el equipo de trabajo conformado por todos los miembros de la comunidad Educativa.
- Es una prioridad el bienestar de los estudiantes y su proceso Educativo.
- El fomentar y promover valores Institucionales.
- Defensa de los derechos Humanos.
- Garantizar la participación de todos los estamentos de la comunidad Educativa, haciendo cumplir la norma.

Es de destacar en la caracterización que se obtuvo en octubre de 2016 la Institución cuenta con 1413 estudiantes, comprendida por mujeres en un 50,6 % y hombres 47,2 %. La población se encuentra organizada y distribuida en niveles educativos de transición a grado undécimo. Un 84 % de los estudiantes son de la ciudad de Cali y de otros lugares del Valle del Cauca en un 3,3 %, otros departamentos de Colombia 8 % y países 1,5 %. Dentro de los documentos representativos de la Institución adicional al

proyecto Educativo Institucional o PEI, es el manual de convivencia que comprende la : Misión, visión, filosofía, política de calidad, principios generales e igualmente contiene todas las funciones, responsabilidades, derechos y deberes de toda la comunidad Educativa, amparado en el derecho de la educación en la dirección de los entes educativos a partir de la ley 115 de 1994 y el decreto 1860 de 1994, que reglamenta los aspectos pedagógicos y de organización general e igualmente otorga las directrices del manual de convivencia y normas dentro de la Institución, con el objeto de mantener una relación de armonía, disciplinaria contribuyendo a la formación integral de los educandos, de la coordinación docente y participación de la Comunidad Educativa. La participación de la comunidad educativa cuenta en la actualidad con la figura del Gobierno Escolar, el cual a su vez cuenta con los siguientes órganos: Consejo directivo, Consejo Académico, Rectoría. Estos representantes son elegidos los primeros 45 días del año electivo. El consejo Directivo se encuentra integrado por el Rector, dos representantes de los docentes, elegidos por votación, dos representantes de los padres de familia quienes son elegidos por el consejo de padres de familia, un representante estudiantil elegido por consejo de estudiantes, un representante de los exalumnos elegido por el consejo directivo y un representante de los sectores productivos.

Estructura Física: La institución Educativa General Alfredo Vásquez Cobo cuenta actualmente con tres sedes; la sede principal construida hace cincuenta años comprende los niveles de básica secundaria, media técnica y nocturna, la estructura del edificio comprende dos plantas con doce salones de clase, cinco salones de uso exclusivo para (biblioteca, sala de bilingüismo, laboratorio de ciencias, sala de sistemas, artística), igualmente el edificio cuenta con oficinas de carácter administrativo, una sala de profesores, tres baterías de baños para los estudiantes, una batería de baños para docentes y personal administrativo y una adicional de servicios generales; la sede principal también contiene una cocineta, cancha múltiple con graderías, un cuarto para almacenamiento de elementos deportivos, el servicio de tienda escolar está ubicado en un espacio cerca a la cancha. Los parqueaderos están ubicados en la parte lateral de la edificación. La segunda sede República del Ecuador se construyó hace 60 años, es de una sola planta, no cuenta en la actualidad con estructura antisísmica, contiene nivel básica primaria, contiene seis salones, cocina y restaurante escolar, sala de sistemas, sala de materiales, sala de mediación, dos baterías de baños para los estudiantes, cocineta, oficina de coordinación, una cancha multifuncional que está ubicada en el centro de la construcción, rodeado por los corredores y por el escenario. La construcción de la sede Nuestra Señora de los Remedios tiene 70 años, comprende los niveles de básica primaria, su estructura física está constituida por dos edificaciones, una antigua y otra más reciente, ambas de dos plantas, contiene una parte antigua, con 9 salones de clase, oficina de coordinación, biblioteca, sala de sistemas, dos baterías de baños, tienda escolar, cocineta, la cocina y el restaurante escolar. En el centro, se encuentra el patio de recreo. Los sectores antiguo y nuevo se conectan por un patio pequeño, el sector nuevo comprende seis

salones de clase, baterías de baño para niños y niñas, en un primer y segundo piso. En la parte posterior de la estructura funciona una cancha multifuncional.

Características y manejo de la Seguridad Y Salud del trabajador en el contexto Institucional.

Actualmente la empresa Cosmitet ofrece los servicios de atención como EPS, IPS y ARL, a la Institución, esta entidad es una sociedad de carácter privado encargada de prestar a la Institución los servicios médicos asistenciales. Se resalta que la entidad hace el acompañamiento a la Institución una vez al año, ese acompañamiento consiste en dar información a las directivas y trabajadores sobre los riesgos en seguridad y salud en el trabajo a nivel general. De acuerdo a la información obtenida por la persona encargada de la coordinación las visitas que ha hecho Cosmitet en los últimos años han estado orientadas a informar sobre riesgos asociado a posturas, ergonomía, prevención de riesgo osteomuscular y manejo de la voz, sin evidenciar información concerniente a factores de riesgo y protección psicosocial. Es de resaltar que dentro de las funciones de la empresa Cosmitet están las de reportar a las Directivas los casos de cada uno de los trabajadores que asisten a la IPS, dicha información queda registrada en las respectivas hojas de vida, cuyos contenidos contiene los datos del trabajador, razones de consulta médica, tipo de incapacidad, recomendaciones que se le hacen a la Institución en relación a los casos ocasionados por las condiciones laborales. Es de destacar que actualmente la Institución no cuenta con un área o unidad administrativa de salud y seguridad en el trabajo, ni cuenta con una persona responsable de hacer un seguimiento formal de la información remitida por la entidad encargada del manejo de la EPS, IPS y ARL. En la actualidad la responsabilidad en el manejo de la información recae en la figura del Rector y coordinador. De acuerdo a la información obtenida de la Institución, su función en términos de seguridad y salud en el trabajo consiste en estar en contacto con la entidad encargada de los servicios médicos del trabajador, custodiar las hojas de vida del trabajador, hacer cumplir las sugerencias y recomendaciones de la ARL y las precauciones que debe tomar el trabajador en el desempeño de la labor cuando se comprueba efectivamente que la enfermedad está asociada a las condiciones de trabajo. Es de destacar que en la información obtenida, no se evidencia el desarrollo de programas de prevención en factores de riesgo psicosocial, ni sistematización alguna o seguimiento formal de la información de esta índole. No obstante, la Institución cuenta con los reportes emitidos por la ARL, información que custodia la Rectora de la Institución. El único dato o información que existe es el concerniente al año 2017, está relacionado con la identificación de 4 casos de enfermedad laboral por razón osteomuscular; es de destacar que las recomendaciones que hace la ARL se renuevan cada 3 años de acuerdo a la información obtenida. Igualmente se constata por parte del coordinador que no se conoce actualmente de otras situaciones relacionadas con riesgos laborales, e igualmente no se dieron a conocer reportes de años anteriores, solo lo que

corresponde al 2017. De acuerdo a la información obtenida se confirma que no se ha hecho la evaluación y valoración de los factores de riesgo y de protección psicosocial en los docentes. Igualmente se constata de acuerdo a la información obtenida que los docentes conocen muy poco de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo, lo que les impide identificar otro tipo de factores asociados a su seguridad y salud, lo que los deja en cierto grado de exposición e impide el tomar medidas preventivas.

Estatutos que rigen la profesión docente a nivel público: Decreto 2277 de 1979 y decreto 1278 de 2002.

Decreto 2277 de 1979, De acuerdo a Bautista en el país existen dos tipos de docentes: Antiguos los cuales se rigen por el decreto 2277 de 1979 y los docentes nuevos los cuales se rigen por el decreto 1278 de 2002.

Decreto 2277 de 1979: El decreto establece el régimen especial que regula la profesión docente en relación a las condiciones de: Ingreso, ejercicio, estabilidad, ascenso y retiro de las personas que desempeñan la profesión, bajo los diferentes niveles y modalidades que integran el sistema Educativo Nacional sin considerar el nivel superior que se rige por otras normas especiales.

Decreto 1278 de 2002: Contempla el estatuto de profesionalización docente el cual regula la relación del estado y el de los educadores que se encuentran a su servicio, este decreto establece nuevas reglas de: Formación, promoción, evaluación, ingreso y permanencia en la profesión con el objeto de perfilar la profesión y mejorar la calidad de servicio de la educación.

Bautista(2009), realiza un análisis de los dos decretos en mención, relacionado con la profesionalización docente y destaca que el nuevo estatuto 1278 de 2002 facilita que otros profesionales diferentes a los licenciados y normalistas puedan ejercer la docencia lo que rompe con el monopolio de los licenciados y normalistas logrando diversificar y profesionalizar el cuerpo docente; los docentes que se encuentran bajo este nuevo estatuto se deben someter a una serie de pruebas y evaluaciones de desempeño, experiencia y conocimientos para poder permanecer en la profesión a diferencia del anterior estatuto 2276 de 1979, en el cuál la permanencia es un derecho que solo se pierde por condiciones como la edad límite para ejercer la profesión o por el retiro forzoso que los excluya del escalafón por alguna falla grave a nivel disciplinario a diferencia del nuevo que se caracteriza por una mayor exigencia de los docentes para poder ascender en el escalafón, siendo un sistema de clasificación de Directivos y docentes a partir de su formación a nivel: Académico, responsabilidad, experiencia, nivel de desempeño, habilidades y superación de competencias de ahí que el escalafón se divide en diferentes niveles y grados que son condicionados por las exigencias en mención que garantizan la permanencia en la carrera por lo tanto los docentes bajo

este decreto nuevo deben estar sujetos a evaluaciones permanentes para demostrar su idoneidad, poder avanzar en el escalafón y mejorar su salario.

4.2. MARCO TEORICO

En el marco de la investigación se darán a conocer los conceptos, definiciones de las variables y el marco teórico en el cual se sustenta el estudio.

Los factores psicosociales refieren a aquellas condiciones que se dan en el contexto laboral relacionado directamente con la Organización en relación a los contenidos del trabajo, las tareas y que tiene la capacidad de afectar tanto el bienestar o la salud (Psíquica, física y social) del trabajador. Es de aclarar que los factores psicosociales son susceptibles de afectar la salud de los trabajadores, pero también pueden influir positivamente en la satisfacción y en su desempeño.

4.2.1. Factores psicosociales.

La OIT Y OMS (1984).²¹ Define los factores psicosociales como: La interacción que existe entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización; de igual manera los define como aquellas capacidades del trabajador: Su cultura, necesidades, situaciones personales por fuera del trabajo, a través de experiencias y percepciones, las cuales pueden llegar a influir, en el rendimiento, la salud y la satisfacción en el trabajo. De acuerdo a la OIT/OMS estos Factores psicosociales pueden contribuir a ocasionar posibles daños de índole: Psicológico, somático y de comportamiento cuando el resultado de la interacción entre el trabajador y las condiciones de trabajo son estresantes; igualmente se resalta que los factores psicosociales no corresponde únicamente a factores de riesgo debido a que también se pueden identificar en el trabajo factores psicosociales positivos que contribuyen al mejoramiento y conservación de la salud del trabajador.

Los factores psicosociales en el trabajo se pueden manifestar en los trabajadores de manera positiva y negativa; cuando las condiciones del trabajo van en detrimento de la salud y el bienestar del trabajador se considera que las condiciones del trabajo son negativas considerados estos como riesgos emergentes, por el contrario cuando los factores psicosociales en el trabajo se manifiestan de manera positiva, es decir que promueven la salud y el bienestar del trabajador, creando ambientes saludables de control y satisfacción se considera que las condiciones del trabajo son positivas a lo cual se le denomina como factor protector²²

²¹ Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (OIT). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo Núm. 56. 9ª Reunión, 1984.

²² Serra, J. Los Factores Psicosociales como Nuevos Riesgos Emergentes en el Contexto de un Mundo Globalizado. Comunicación oral presentada en el XVII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. 22 de Septiembre de 2005; Florida, EEUU

4.2.2 Factor de riesgo.

La OMS (1984). Define el factor de riesgo como: Un rasgo, característica o exposición de un individuo que le conlleve a aumentar la probabilidad de sufrir una lesión o enfermedad.

4.2.3 Factores psicosociales de protección.

El Ministerio de protección social a través de la resolución 2646 de 2008²³, define los factores de protección como aquellas “Condiciones de trabajo que promueven la salud y el Bienestar del trabajador”. Los factores psicosociales de protección cumplen cómo función disminuir o contrarrestar los efectos nocivos para la salud al igual que impide la probabilidad de enfermedad. Es así como los factores psicosociales, pueden ser de dos tipos

- Factores de riesgo psicosocial y
- factor protector psicosocial.

Entendidos los factores de riesgo psicosocial como: Aquellas condiciones psicosociales cuya evaluación e identificación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo, en cuanto al protector social representan aquellas condiciones de trabajo que promuevan la salud y el bienestar del trabajador. Los factores protectores, hacen parte de los factores psicosociales que proporcionan condiciones positivas para los trabajadores, en cuanto favorecen y facilitan su desempeño laboral, lo que facilita y permite proteger al trabajador al enfrentamiento de situaciones de estrés.

El propiciar los factores positivos o de protección permite no solo mejorar la salud del trabajador y su seguridad, sino también mejora su satisfacción laboral y desempeño, al igual que representa para la Organización un beneficio al percibir que sus trabajadores se encuentran en condiciones óptimas. De ahí la importancia de identificar este tipo de factores como lo menciona la resolución 2646.

Los define la OMS (1984). Como aquellos: Factores psicosociales positivos que contribuyen al mejoramiento y conservación de la salud del trabajador. La OMS promueve en las Organizaciones el fortalecimiento de los factores protectores para contribuir con ello a mejora la salud y seguridad del trabajador y su calidad de vida.

²³ Ministerio de protección social, Resolución 2646, Capítulo 1, Factores protector psicosocial, de 2008.

Astudillo, Alarcón & Lema (2009)²⁴. Definen los factores de protección psicosocial como aquellas características del individuo o del ambiente laboral que se perciben y las cuales tienen la capacidad de reducir los estresores nocivos y sus efectos sobre la salud y bienestar del trabajador.

4.2.4 Clasificación de los Factores de riesgo psicosocial, según la OIT/OMS.

En el marco del estudio es importante definir lo que significa un factor de riesgo. La OMS lo define como “Cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión”²⁵. La OIT/OMS (1984) a partir de diversos estudios, ha logrado identificar algunos de los factores psicosociales negativos para la salud entre los que se destacan:

El medio ambiente físico del trabajo. Considerando a los agentes químicos, ruido, las vibraciones, condiciones térmicas como los peores causantes de estrés.

Factores propios de la tarea. Corresponde a aquellos síntomas de disfunciones y trastornos del comportamiento que se generan por la excesiva carga de trabajo, volumen de trabajo (cuantitativo) y por lo difícil del trabajo (cualitativo).

Organización del tiempo del trabajo. Refiere a los turnos de trabajo, evidenciando en algunos estudios que los trabajadores por turnos se sienten más inconformes que los trabajadores diurnos. El trabajo por turnos puede alterar en mayor proporción aspectos como el metabolismo, niveles de azúcar en la sangre, motivación, agilidad mental, temperatura del cuerpo.

Modalidad de la gestión y del funcionamiento de la empresa. Incluye aspectos como:

- **Las funciones de los trabajadores.** siendo en algunas situaciones ambiguas o contradictorias lo que puede llegar a ocasionar trastornos en la salud.
- **Participación de los trabajadores.** Relacionado con la toma de decisiones, participación en consultas, limitación en la iniciativa del trabajador pueden llevar a afectar su bienestar.

²⁴ Astudillo, P., Alarcón, A & Lema, M. Protectores de estrés laboral: Percepción del personal de enfermería y médicos, Temuco, Chile. Ciencia y Enfermería, 15 (3), 111-122, 2009.

²⁵ Organización mundial de la Salud. Informe sobre la salud en el mundo. http://www.who.int/topics/risk_factors/es/; 2002.

- **Relaciones en el medio de trabajo.** Con superiores, colegas y el apoyo que se prestan.
- **Introducción de cambios en el lugar de trabajo.** Las cuales generan consecuencias en los factores psicosociales. Los cambios de producción que tienen que llevar algunas empresas, pueden generar errores como: Falta de formación e información a los trabajadores, Falta de planificación que contemplen los costos humanos debido a la implementación de nuevos métodos, falta de apoyo, cuando se introducen cambios en el trabajo (implementación de nuevas tecnologías).
- **Cambios tecnológicos.** La implementación en el trabajo de nuevas tecnologías, en especial en instalaciones automatizadas, ha generado problemas en la salud asociados a uso de computadores y pantallas catódicas. El uso de computadoras reviste un esfuerzo mental, que puede repercutir y generar estrés. Igualmente la tarea de ingresar información en el sistema puede ser monótona y de baja motivación.
- **Sub-empleo y desempleo.** En algunos países los índices de desempleo son altos, lo cual genera inestabilidad laboral, lo que obliga a algunos trabajadores a aceptar trabajos mal remunerados y en condiciones precarias.

4.2.5 Teorías relacionadas a los factores psicosociales, estrés y salud.

En relación a los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés en el trabajo se han desarrollado variedad de estudios que han permitido el diseño de diferentes modelos. A continuación se abordarán los elementos teóricos de mayor trascendencia para la fundamentación conceptual del estudio:

El Modelo demanda- control Karasek²⁶. Se fundamenta a partir de la descripción y el análisis de las situaciones de trabajo en especial en lo que corresponde a los estresores de tipo crónico y con énfasis en las características psicosociales del trabajo. Karasek plantea que los efectos en el: Trabajo, la salud y en el comportamiento obedecen al efecto de combinar las diferentes demandas psicológicas laborales y las características estructurales del trabajo, permitiendo asociar variables como las capacidades del trabajador y su posibilidad en la toma de decisiones. El modelo enfatiza que las situaciones de estrés en el trabajador no solo se condicionan por el volumen o cantidad de demandas, sino también ante la dificultad para poder resolverlas

²⁶ Karasek, R. Job demands, job decision latitude, and mental strain; implications for Jobs redesign. Administrative Science Quarterly, 1979; 24; 285-309.

por no tener el control. Este componente de control corresponde al cómo se trabaja y comprende dos componentes: Desarrollo de habilidades y autonomía. El desarrollo de habilidades lo da a entender el autor como la medida en que el trabajo posibilita al trabajador el poder desarrollar sus capacidades de aprendizaje, en cuanto a la autonomía hace alusión a la posibilidad que tiene la persona de poder controlar e influenciar sus propias actividades como: Poder flexibilizar la labor de su trabajo, y poner a prueba su creatividad, lo que le da cierto grado de maniobrabilidad y manejo de la situación. Observamos como en la medida de que flexibilice y se dé cierto grado de autonomía al trabajador fomenta e incentiva la motivación y la creatividad como elementos psicológicos básicos para el desarrollo del trabajo, haciendo que el trabajador sea parte activa en la toma de decisiones en lo que corresponde a como desempeñar su labor.

Modelo demanda-control/Apoyo Social de Jeffrey V. Johnson²⁷. Amplía el modelo de demanda-control de Karasek e implementa el término Apoyo-social el cual corresponde al clima social en el sitio de trabajo, especialmente en la relación con: Los superiores y compañeros. En esta relación hay dos componentes vinculados: El soporte Instrumental y la relación emocional dentro de la dinámica de trabajo por lo tanto este modelo representa la función al apoyo social, como una manera de mejorar la habilidad para afrontar la situación de estrés sostenido. Los dos modelos tanto el de Karasek, Demanda-Control y el de Apoyo Social de Jeffrey V, Johnson, muestran como los dos factores de control y de apoyo se ven altamente influenciados por los cambios en la Organización del trabajo. Es de reconocer la importancia que tiene la inclusión de estos modelos al destacar el apoyo social reflejado en la figura de los superiores o pares que sirve como un soporte de apoyo, reconociendo del modelo la importancia de las relaciones humanas como un aspecto fundamental en el que se sustenta la labor del trabajador como ser social.

Modelo de Esfuerzo-Recompensa de J. Siegrits²⁸, El modelo se sustenta en las recompensas o compensaciones del trabajo. Resalta que cuando estas recompensas no están presentes pueden afectar de manera negativa a los trabajadores. Se entiende por la recompensa del trabajo al control del status asociada a: La estabilidad laboral, cambios no deseados, falta de perspectiva de promoción al igual que lo relacionado con la estima y con el: Trato justo, respeto, recibir el apoyo adecuado, obtener reconocimiento, y condiciones de salario. Según el modelo la interacción existente entre un esfuerzo elevado y el bajo nivel de recompensas con el tiempo pueden generar una situación de alto riesgo para la salud.

²⁷ Johnson J.V, Hall E.M. Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population.

²⁸ Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. J Occup Psychol 1996;1:27-41.

4.2.6 Definición y Clasificación de los factores psicosociales, Método Istas 21.

Define los factores psicosociales como aquellos “Factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración”²⁹.

En la siguiente tabla, se dan a conocer las diferentes dimensiones de riesgo psicosocial que incluye el método CoPsoQ-istas21, versión media. Cada dimensión está representada conceptualmente por una entidad diferenciada, que puede ser medida operativamente. Todas conforman el mismo constructo psicosocial, estableciendo una relación interdependiente en diferente medida, en función de las condiciones de trabajo y las diferentes realidades. En la tabla se dan a conocer las 20 dimensiones. Posteriormente se definirán cada una de las grandes dimensiones con sus correspondientes dimensiones psicosociales.

Tabla 1. Dimensiones de análisis del CoPsoQ- ISTAS 21

Grandes Dimensiones	Dimensiones Psicosociales.
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas Ritmo de trabajo Exigencias emocionales Exigencia de esconder emociones
Conflicto-Trabajo familia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia Posibilidades de desarrollo

²⁹ Manual del método CoPsoQ-istas21. (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgo psicosociales.(Pág. 21).

	Sentido del trabajo
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros Apoyo social de superiores Calidad de liderazgo Sentimiento de grupo Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento Inseguridad sobre el empleo Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Capital social.	Justicia Confianza vertical

El método ISTAS clasifica los factores Psicosociales en 6 grandes grupos, las cuales se dividen cada una en sus respectivas dimensiones psicosociales.

I. Exigencias Psicológicas en el trabajo

Se dividen en dos vertientes: Cuantitativa, la cual Corresponde al volumen de trabajo en relación al tiempo que corresponde para realizarlo y desde el tipo de tarea y depende que sus exigencias psicológicas de tipo emocional que estén condicionadas a trabajar o no con personas.

Exigencias cuantitativas. Corresponden a aquellas que se derivan de la cantidad de trabajo. Estas exigencias se incrementan cuando contamos con gran volumen de trabajo y no contamos con el tiempo suficiente. Estas se dificultan cuando no se cuenta con suficiente personal, poca planificación, la no medición de tiempos, también están asociadas a la condición salarial, inadecuada tecnología o acceso a materiales.

Ritmo de trabajo. Corresponde a la exigencia psicológica asociada a la intensidad del trabajo en relación con la cantidad y el tiempo.

Exigencia de esconder emociones. Refiere a aquellas tareas en las que hay que prestar servicios a las personas (enseñanza, servicios sociales de protección, sanidad). En este tipo de exigencias el trabajador debe tener una apariencia neutral independiente de la que tomen los clientes.

Exigencias psicológicas emocionales. Hace alusión a aquellas ocupaciones en las que hay que prestar servicios a personas y se den transferencia de emociones como en el caso de médicos y docentes.

II. Conflicto trabajo familia.

Corresponde a la necesidad de tener que responder al trabajo doméstico –familiar y las exigencias del trabajo asalariado.

Doble presencia. Refiere a las demandas cuantitativas relacionadas con el alargue, ordenamiento, modificación de la jornada de trabajo y el nivel de autonomía que se tiene.

III. Control sobre el trabajo

El control sobre el trabajo que puede tener el trabajador, se encuentra muy asociado a la condición de la salud. Según Karasek corresponde a dos dimensiones influencia (autonomía) y el desarrollo de habilidades.

Influencia. Comprende al nivel de participación y autonomía que el trabajador tiene con su trabajo.

Posibilidades de desarrollo. Plantea las oportunidades que tiene el trabajador y poner a prueba sus capacidades, competencias, habilidades, conocimientos.

Sentido del trabajo. Independiente del empleo y el nivel de ingresos, se relaciona al trabajo con el sentido de valor en términos de: importancia social, utilidad, aprendizaje significativo. Lo que genera más motivación para realizar sus actividades.

IV. Apoyo social y calidad de liderazgo.

Las diferentes posibilidades de relación entre las personas pueden influenciar la salud de las mismas.

Apoyo social en los compañeros. Está relacionado con el apoyo de los compañeros cuando se requiere en el trabajo.

Apoyo social de superiores. Refiere a contar con el apoyo de los jefes o superiores para poder realizar el trabajo.

Calidad de liderazgo. Se encuentra muy asociado a la dimensión social de los superiores o jefes, correspondiente a su gestión de equipos humanos.

Sentimiento de grupo. Refiere al apoyo y la calidad de las relaciones en el trabajo, especialmente en lo que corresponde al sentimiento de hacer parte de un grupo Humano.

Previsibilidad. Consiste en poder acceder a información adecuada y a tiempo para realizar bien el trabajo, la falta de previsibilidad denota ausencia de información.

Claridad del rol. Es poder contar con una definición clara del puesto de trabajo, objetivos, autonomía, responsabilidades, tareas, recursos.

Conflicto del rol. Refiere a las ambivalencias del trabajo que pueden generar conflictos éticos y profesionales.

V. Compensaciones del trabajo.

Corresponde al equilibrio entre esfuerzo invertido y compensaciones adquiridas, eje central del modelo esfuerzo- recompensa. Un esfuerzo elevado y baja compensación puede ser un riesgo para la salud.

Reconocimiento. Representa el trato justo por las Directivas en el trabajo.

Inseguridad sobre el empleo. Refiere a la preocupación por la estabilidad en el empleo y la posibilidad de encontrar otro empleo.

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo. Corresponde a cambios no deseados en condiciones de trabajo como: salario, horarios, tareas, puesto de trabajo.

VI. Capital social.

Refiere al conjunto de recursos colectivos que hace posible a sus miembros solucionar aspectos claves de la tarea.

Justicia. Refiere a la equidad en el trato que se les da a las personas en el lugar de trabajo. Comprende la toma de decisiones y la participación del trabajador en ellas.

Confianza vertical. Refiere a la actuación competente y adecuada entre trabajadores y dirección.

4.2.7. Definición y clasificación de los factores psicosociales en el trabajo resolución 2646 de 2008.³⁰

Según la resolución 2646, capítulo II. Los Factores Psicosociales, comprenden los aspectos intralaborales, Extra laborales o externos a la Organización y las condiciones individuales o características Intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Dentro de los aspectos a destacar de la ley, es que no solo define los factores de riesgo psicosocial, sino también que incluye los factores de protección al igual que la necesidad de evaluarlos. Igualmente la resolución define Otros conceptos complementarios en las variables de investigación.

- **Trabajo:** Comprende toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.
- **Riesgo:** Corresponde a la probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
- **Factor de riesgo:** se define a aquella causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- **Factores de riesgo Psicosocial:** Representan aquellas condiciones Psicosociales que pueden ser identificadas y evaluadas, y permiten identificar aquellos efectos negativos en la Salud de los trabajadores o en el trabajo.
- **Factor protector Psicosocial:** Son aquellas condiciones de trabajo que promueven la Salud y el Bienestar del trabajador.
- **Condiciones de Trabajo:** Hacen parte de aquellos aspectos Intralaborales, Extralaborales e individuales, propios de la labor orientada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

³⁰ Ministerio de protección social. Resolución 2646. Factores psicosociales, cap. II. Bogotá DC. Julio 17 de 2008

- **Estrés:** Respuesta a nivel: Fisiológico, psicológico, conductual ante la necesidad del trabajador de adaptarse a las diferentes demandas, como resultado de la interacción de sus condiciones individuales, Intralaborales y Extralaborales.

Factores Psicosociales Intra-laborales

Gestión organizacional: Representa los aspectos del recurso humano y características de la administración, que corresponden a modalidades de pago y de contratación, estilo de mando, acceso y participación a actividades de capacitación, e inducción, bienestar social, implementación de formas de evaluación del desempeño e implementación de estrategias para el manejo de los cambios que influye en las personas.

Características de la organización del trabajo: Contempla la implementación de estilos de comunicación, tecnología, los diferentes, modalidad de la organización de las tareas frente a las exigencias cuantitativas y cualitativas de la labor.

Características del grupo social de trabajo: considera la calidad de las relaciones y del clima Organizacional

Condiciones de la tarea: Incorpora las exigencias de tipo psicológico y demandas de carga mental.

Carga física: Representa los esfuerzos físicos y fisiológicos relacionados con la fuerza que se utiliza en la ejecución de la tarea como: posturas prolongadas, fuerza, movimientos repetitivos, posturas prolongadas, levantamiento de peso, desplazamiento de cargas y traslado de objetos que comprometen los sistemas osteomuscular, metabólico y cardiovascular.

Condiciones del medioambiente de trabajo: Corresponde a los aspectos físicos (ruido, temperatura, ventilación, vibración e iluminación); biológicos, químicos; de saneamiento y diseño del puesto.

Interfase persona–tarea: Consiste en evaluar las habilidades y la pertinencia del conocimiento que tiene el trabajador, relacionado con las demandas que representa la tarea, igualmente permite conocer la autonomía que tiene, la iniciativa que le son dadas, al igual que hace posible conocer como la persona se identifica con sus tareas y la Organización.

Jornada de trabajo: Refiere a la manera como se organizan los tiempos de las jornadas de trabajo, duración de la jornada de trabajo, pausas, horarios regulares de trabajo, tiempos asignados para comer, frecuencia y tipo de rotación de los turnos,

frecuencia y número de horas extras mensuales y frecuencia y duración de los descansos en términos de semana.

Número de trabajadores por tipo de contrato. Corresponde al tipo de contratación Cantidad de trabajadores empleados en la Organización.

Beneficios de los programas de bienestar de la empresa. Refiere a los beneficios del trabajador y su familia a través de programas de bienestar (salud, vivienda, educación, deporte).

Programas de capacitación y formación. Adquisición de conocimientos a través de capacitación que perfilen competencias laborales específicas y generales en el trabajador.

Factores Psicosociales Extra-laborales.

Uso del tiempo libre. Por fuera del trabajo como recreación, deporte, educación, oficios domésticos.

Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.

Pertenencia a redes de apoyo social. Familia, grupos comunitarios, grupos sociales, grupos de salud.

Características de la vivienda: Condiciones de la vivienda con la que cuenta el trabajador.

Factores Psicosociales Individuales.

Información socio-demográfica. Información discriminada y actualizada a través de una base de datos que comprenda el número de trabajadores en la empresa.

Características de personalidad y estilos de afrontamiento. Los cuales se deben medir por medio de instrumentos psicométricos y clínicos.

Condiciones de salud. Se deben identificar y conocer las condiciones de salud a través de exámenes médicos ocupacionales.

4.3.MARCO NORMATIVO.

4.3.1 Normas legales en seguridad y salud en el trabajo.

La investigación está fundamentada en los requerimientos y exigencias del marco normativo colombiano exigido por el Ministerio de Protección Social, entre los que encontramos los siguientes lineamientos.

Decreto 1295 DE 1994³¹, Enfatiza en la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Define al sistema en general como un grupo de: Normas, leyes, entidades privadas y públicas que deben velar por la promoción, prevención de la salud, seguridad en los lugares de trabajo, e igualmente deben velar por la rehabilitación del individuo en el caso de que llegue a ocurrir un accidente o sufrir de una enfermedad como resultado de la ocupación y de la exposición a los riesgos químicos, físicos, biológicos biomecánicas, psicosociales en la empresa. Modificación en el art. 27, Ley 1562 de 2012.

Ley 1562 de 2012³² A través del cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Refiere que el programa de salud ocupacional se le dará otra nominación y será conocido como: Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST), En el mismo se dan a conocer los objetivos y funciones, se cambian las definiciones de accidente de trabajo, enfermedad profesional por laboral, y administradora de Riesgos profesionales por administradora de riesgos laborales.

Decreto 614 de 1984³³.

El objeto de la salud ocupacional, radica en proteger a la persona en contra de los riesgos asociados con agentes: Físicos, biológicos, químicos, mecánicos, eléctricos,

³¹ República de Colombia. Decreto-ley 1295. La organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá, D.C. a 22 de junio de 1994.

³² República de Colombia. Ley No 1562. Por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Bogotá, D.C 11 de julio de 2012.

³³ República de Colombia. Decreto 614 de 1984. Se determina las bases para la Organización y Administración de la Salud Ocupacional en Colombia. Bogotá, D.C 14 de marzo de 1984.

psicosociales, al igual que otros relacionados con la organización laboral que pueden afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.

Resolución 002646 de 2008³⁴. En esta resolución se definen las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Ley 1010 de 2006³⁵. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. De acuerdo a la ley, el acoso laboral puede darse en diferentes modalidades: Maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

Resolución 1016 de 1989³⁶. Los sitios de trabajo deben contar con subprogramas de medicina preventiva y de trabajo. Sus actividades consisten en diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

Decreto 1072 de 2015³⁷. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual exige hacer una evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluido en el proyecto de desarrollo anual, considerando las normas y leyes vigentes. Se debe contar con una matriz actualizada de valoración de los riesgos y peligros de los puestos de trabajo, que incluya las modificaciones que se deban dar y se debe hacer un seguimiento sobre los cambios que se han realizado. Igualmente se debe medir la efectividad de su impacto en la prevención. Se debe también contar con estadísticas de las enfermedades laborales, accidentalidad y su respectivo análisis.

Resolución 8430 de 1993³⁸. La resolución establece las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Tiene por objeto establecer los requisitos para el desarrollo de la actividad investigativa en salud. Resalta la necesidad

³⁴ República de Colombia. Resolución 002646. se definen las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Bogotá, D.C julio 17 de 2008.

³⁵ República de Colombia. Ley 1010. Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, Enero 23 de 2006.

³⁶ República de Colombia. Resolución 1016 de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional. Bogotá, DC marzo 31 de 1989.

³⁷ República de Colombia. Decreto 1072. Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo. Bogotá, DC Mayo 26 de 2015.

³⁸ República de Colombia. Ministerio de Salud. Resolución 8430. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en Salud. Art 1, 2, 5, 11. Octubre 4 de 1993.

de acatar lo exigido por el comité de ética e igualmente plantea la necesidad de contar con la participación voluntaria de las personas que participan en el estudio, resalta igualmente la importancia de identificar el tipo de riesgo que puede existir en el estudio, en este caso el estudio no compromete a los participantes debido a que no se realiza ningún tipo de intervención y modificación intencionada a nivel: fisiológico, biológico, psicológico y social.

Ley 1616 de 2013³⁹. Por medio del cual se expide la ley de Salud mental y se dictan otras disposiciones. Art 9, Promoción de la Salud Mental y Prevención del Trastorno Mental en el Ámbito Laboral. Las Administradoras de Riesgos Laborales en relación a las actividades de promoción y prevención en salud, deben generar: Estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, garantizando que las empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para: Proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

4.3.2 Estatutos y normatividad de la profesión docente en Colombia.

En cuanto a los lineamientos que regulan la labor de los docentes vinculados al sector público, están los decretos: 2277 de 1979. El cual rige a los docentes antiguos y el decreto 1278 de 2002, que rige a los docentes nuevos.

Decreto 2277 de 1979⁴⁰ (Docentes antiguos): Aplica para los educadores que fueron designados para un cargo docente estatal en propiedad y tomaron posesión del mismo antes de la expedición de la ley 715 de 2001. El presente decreto establece el régimen especial para regular las condiciones de ingreso, ejercicio, estabilidad, ascenso y retiro de las personas que desempeñan la profesión docente en los distintos niveles y modalidades que integran el sistema educativo nacional, excepto el nivel superior que se regirá por normas especiales. El decreto define que las personas que ejercen la profesión docente se denominan genéricamente educadores.

³⁹ República de Colombia. Ley 1616. Por medio del cual se expide la ley de Salud mental y se dictan otras disposiciones. Art 9, Promoción de la Salud Mental y Prevención del Trastorno Mental en el Ámbito Laboral. Enero 21 de 2013.

⁴⁰ República de Colombia. Ministerio de Educación. Decreto 2277. Estatuto docente por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente. Bogotá, DC. Septiembre 14 de 1979.

Definiciones decreto 2277 de 1979.

Profesión docente. Comprende el ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de educación en los distintos niveles de que trata este decreto. Igualmente incluye esta definición a los docentes que ejercen funciones de dirección y coordinación de los planteles educativos de supervisión e inspección escolar, de programación y capacitación educativa, de consejería y orientación de educando, de educación especial, de alfabetización de adultos y demás actividades de educación formal autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional en los términos que determine el reglamento ejecutivo.

Educadores oficiales. A aquellos que prestan sus servicios en entidades oficiales de orden: Nacional, departamental, distrital, intendencial, comisarial y municipal son empleados oficiales de régimen especial que, una vez posesionados, quedan vinculados a la administración por las normas previstas en este decreto,

Decreto de ley 1278 de 2002⁴¹ (Docentes nuevos)

Su objetivo es el de establecer el estatuto de profesionalización docente que regulará las relaciones del estado con los educadores a su servicio. Estas normas se deben aplicar para quienes se vinculen a partir de la vigencia del presente decreto para desempeñar cargos docentes y directivos docentes al servicio del estado en los niveles de preescolar, básica (primaria y secundaria) o media, y a quienes sean asimilados de conformidad con lo dispuesto en esta misma norma.

Definiciones decreto de ley 1278 de 2002.

Función docente. Consiste en aquella labor de carácter profesional que comprende la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje el cual incluye: El diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo Institucional de los establecimientos educativos.

Docentes. Son aquellas personas que realizan labores académicas directas y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso de enseñanza aprendizaje.

Responsabilidades de los docentes. Comprende tanto actividades curriculares no lectivas complementarias de la función docente de aula, entendidas como administración del proceso educativo, preparación de su tarea académica, investigación de asuntos pedagógicos, evaluación, calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos, reuniones de profesores, dirección de grupo, actividades

⁴¹ Presidencia de la República. Ministerio de Educación. Decreto 1278. Estatuto de profesionalización docente. Bogotá, DC. Junio 19 de 2002.

formativas, culturales y deportivas, atención a los padres de familia y acudientes, servicio de orientación estudiantil y actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación.

4.3.3 Régimen de salud que rige al magisterio.

El magisterio cuenta actualmente con un régimen excepcional al régimen general de la ley 100 de 1993⁴²: La Ley 91 de diciembre de 1989⁴³. A partir de la ley, se crea el fondo Nacional de prestaciones sociales del magisterio, la cual corresponde a una cuenta de la nación y administrada por Fiduprevisora, responsable de la contratación de los servicios médicos de los docentes del Estado, El Estado considera un régimen especial para los maestros en Instituciones Educativas Estatales, con ello contribuir a prestar un mayor cubrimiento que el que se ofrece en el sistema general de seguridad social, igualmente esta inquietud surge por petición previa de los maestros, sobre todo por lo que acontece con la ley general de seguridad social y las dificultades en la prestación del servicio.

El régimen excepcional para docentes cuenta con los siguientes servicios especiales:

Promoción de vida saludable, identificación precoz de patologías, Adecuada valoración y orientación de problemas que se deriven de la actividad ocupacional, educar en hábitos ergonómicos y prevención de enfermedades y accidentes de trabajo profesional, gozar de un tratamiento oportuno y adecuado de los problemas relacionados con la salud, contar con la rehabilitación integral de la incapacidad derivada de la enfermedad general profesional. Igualmente el régimen especial cuenta con un programa en Salud ocupacional para prevenir cualquier daño integral de los docentes causado por la actividad laboral, e igualmente promover una vida saludable dentro del escenario educativo.

⁴² República de Colombia. Ley 100, Por el cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Bogotá, DC. Diciembre 23 de 1993.

⁴³ República de Colombia. Ley 91. Por el cual se crea el fondo Nacional de prestaciones Sociales del Magisterio. Bogotá DC. Diciembre 29 de 1989.

5. METODOLOGÍA

5.1. Tipo de estudio

La investigación se realizó a partir del estudio descriptivo con énfasis cuantitativo de tipo transaccional o transversal, es decir se recolectan los datos en un solo momento en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado. Este tipo de estudio nos proporciona un panorama o fotografía de algo que sucede, en este caso cuáles son los factores psicosociales de riesgo y de protección en una población docente.

5.2. Población universo

Está compuesta por un total de 27 docentes, los cuales laboran en los niveles de educación básica secundaria y media vocacional en una Institución Educativa de carácter público de la ciudad de Cali.

5.3. Criterios de selección

Los criterios de inclusión en la investigación realizada con docentes son:

Criterios de inclusión:

- ✓ Participación voluntaria de los docentes en la investigación.
- ✓ Ser docentes de la institución.
- ✓ Tener entre 25 y 65 años de edad.
- ✓ Antigüedad de más de 2 años en la Institución Educativa.

Criterios de exclusión.

- ✓ Edades inferiores a los 20 años.
- ✓ Docente con antigüedad menor de 2 años de antigüedad en la Institución Educativa.
- ✓ Libertad del docente de excluirse de manera voluntaria de la participación o retiro de la investigación.

5.4. Instrumento a implementar en la investigación.

5.4.1 Instrumento CoPsoQ- istas 21.

Para la recolección de la información se implementó el instrumento CoPsoQ-Istas 21. Con el cual se evaluó la exposición a factores de riesgo psicosocial de 27 docentes de una Institución Educativa del sector público. El cuestionario CoPsoQ- Istas 21, contiene

109 preguntas cortas en su gran mayoría de tipo “Likert”, relacionadas con las condiciones de empleo y trabajo (25 preguntas), exposición a factores psicosociales (69 preguntas) y la salud y bienestar (15 preguntas). De igual manera comprende 4 anexos. En el anexo I contiene un cuestionario para consulta, el anexo II una tabla que contiene las preguntas asociadas a las dimensiones de exposición psicosocial, en el anexo III se incluye una tabla con las dimensiones de las condiciones de trabajo y en el anexo IV una tabla que corresponde a las dimensiones relacionadas a la salud.

Un aspecto a resaltar del cuestionario es que cumple con la cientificidad y rigurosidad, haciendo del instrumento un insumo confiable y validez para su implementación, que cumple con todos los aspectos éticos y legales mediante los cuales se protege la privacidad y la información de los participantes. La información diligenciada no incluye los nombres de los participantes, al igual que los datos solo serán de manejo del investigador

Dentro de las características más significativas del instrumento se destacan:

- **Proceso de intervención participativo.**

Dentro de las mayores virtudes del instrumento se destaca el poder contar con la participación de los trabajadores de la empresa siendo un aspecto fundamental para poder garantizar una evaluación de riesgos de calidad que se sustente en unos requisitos técnicos y metodológicos, siendo elementos propios de la construcción del conocimiento científico.

- **Se sustenta en el conocimiento y metodología científica.** El marco teórico de CoPsoQ- ISTAS 21, versión media se fundamenta en la teoría general del Estrés relacionado con el ambiente de trabajo, resalta la importancia de evaluar las exposiciones psicosociales de los trabajadores y su relación con la salud, se hace uso de un cuestionario estandarizado que sirve como estrategia para evaluar 20 dimensiones psicosociales, que comprenden mayormente las dimensiones aceptadas internacionalmente.
- **Retoma un cuestionario estandarizado, viable y fiable.** Siendo de gran importancia la implementación del cuestionario estandarizado para poder evaluar los riesgos psicosociales.
- **Implementa como estrategia de análisis el uso del método epidemiológico.** Hace uso de 7 unidades de análisis permitiendo los resultados para cada una de estas, igualmente se destaca el poder facilitar la triangulación de los resultados y validarlos a partir de la verificación cruzada de dos o más fuentes.

- **Contiene valores de referencia.** Se utilizan valores de referencia con el objeto de determinar niveles de acción en la empresa debido a la dificultad de identificar niveles límite para las exposiciones psicosocial, como el implementado en la exposición a contaminantes (TLV). Cada dimensión contiene unos valores de referencia, el análisis comprende unas tablas y gráficas que contienen la proporción de trabajadores en cada nivel de exposición de referencia (Amarillo: contiene puntuaciones intermedias; rojo: comprende las puntuaciones más desfavorable para la salud; verde: situación más favorable para la salud).
- **Actúa sobre el origen de los riesgos.** El instrumento permite la evaluación de los riesgos, siendo un requisito técnico para hacer de la prevención un sistema eficaz, alineado con lo requerido por la ley en seguridad y salud en el trabajo, la cual exige la prevención de los riesgos y la necesidad de generar cambios en el origen de las exposiciones psicosociales.
- **El instrumento se puede implementar en todas las empresas.** Puede ser implementado para evaluar cualquier tipo de empleo, sector o actividad económica, permite igualmente evaluar todos los puestos de trabajo en una organización. El uso del instrumento es público y de uso gratuito.
- **El instrumento se sustenta en el marco legal.** Su contenido científico y proceso de intervención cumple con las exigencias legales internacionales para evaluar y prevenir los riesgos psicosociales.
- **Facilita la elaboración de registros y documentación.** Lo cual facilita acciones de tipo preventivo.

6.0 PROCEDIMIENTO

Fase 1.

Se socializa la investigación y se da a conocer el consentimiento informado

Se concertó con las Directivas de la Institución un primer acercamiento en el que se expuso el propósito del estudio y sus alcances, posteriormente se hizo un segundo acercamiento con el grupo de docentes en el espacio de la jornada laboral y se dio a conocer: Los objetivos, alcances del estudio y la invitación para participar en el mismo.

Fase 2.

Diligenciamiento del instrumento COPSOQ-ISTAS 21

La prueba se realizó con la aprobación y el consentimiento de los comités de evaluación y del comité de Ética de la Universidad del Valle y con el consentimiento de las Directivas y de los participantes en el estudio de la Institución. La aplicación de la prueba se realizó en la Institución Educativa General Alfredo Vásquez Cobo en la sede principal ubicada en la calle 15 A No 22 A-37. La prueba se aplicó el día sábado 25 de noviembre de 2017 en la jornada de la mañana a las 8 am y contó el apoyo logístico de las Directivas. Antes de diligenciar el instrumento se obtuvo la aprobación de los participantes en el estudio a través de la firma del consentimiento informado. Después de ser diligenciado el consentimiento informado se dispuso del diligenciamiento del instrumento en un tiempo aproximado de 45 minutos como máximo.

Fase 3.

Procesamiento de los datos y análisis de los resultados.

Se calcularon en el procesamiento de los datos y análisis tres tipos de resultados a través del uso del software CoPsoQ-istas21: Las puntuaciones, la prevalencia de la exposición y la distribución de frecuencias de las respuestas. La puntuación expresa la mediana para cada una de las 21 dimensiones psicosociales (estandarizada de 0 a 100) en el centro de trabajo (o unidad menor) objeto de evaluación. Las dimensiones psicosociales se dividen en: Positivas, cuando el nivel más favorable para la salud se da en puntuaciones altas: cuanto más cerca de 100 mejor y negativas cuando la situación más favorable para la salud se da en puntuaciones bajas: cuando los niveles se encuentran más cerca de 0. Así mismo, se hizo para cada factor de riesgo y unidad de análisis presentando las prevalencias de exposición.

Fase 4.

Priorización y análisis de los factores de riesgo y de protección psicosocial en el trabajo.

El análisis de los datos fue estandarizado y se realizó en dos fases. La primera, descriptiva, a través del uso del software CoPsoQ-istas21, la segunda de forma interpretativa a través de la presentación de los resultados descriptivos en forma gráfica permitiendo el proceso analítico del investigador. El análisis de la información se hizo de acuerdo a la metodología del manual respectivamente, en la cual se describe cada una de las unidades de análisis que contenían los ejes centrales en las que interactúan las personas. Su salud, la organización y las condiciones de trabajo. Es de destacar que la información contiene valores de referencia contenido en tablas y gráficas que incluyen: Una distribución por terciles en el que cada nivel de exposición de referencia está etiquetado en: (Amarillo: contiene puntuaciones intermedias; rojo: comprende las puntuaciones más desfavorables para la salud; verde: situación más favorable para la salud). A partir de la obtención de estos resultados se conoció el tipo de prevalencia de los factores de riesgo psicosocial para posteriormente establecer una priorización tanto de los mismos, como de los factores protectores identificados. Finalmente, se realizó el proceso interpretativo y analítico teniendo en cuenta la priorización de las condiciones psicosociales en el trabajo antes mencionada.

Fase 5.

Socialización y entrega de resultados.

Al final la investigación, se hará entrega del informe final a las Directivas de la Institución con el resume los resultados obtenidos. La entrega del informe se hará por medio magnético de igual manera se hará la respectiva socialización de los informes a las Directivas y docentes que participaron del estudio. Este documento será de gran aporte a la Institución por lo que permite contar con un documento rector de base y como referente investigativo. La síntesis de este informe contribuye a la implementación de toma de decisiones y desarrollo a futuro de programas en promoción y prevención en Seguridad y Salud para el trabajador.

7.0. CONSIDERACIONES ÉTICAS

El investigador informó al grupo de docentes sobre los detalles y propósitos del proyecto, se les notificó que su participación y retiro del estudio era voluntaria, contaron con la absoluta reserva y confidencialidad en el manejo de la información obtenida, se veló por guardar la identidad de los participantes en el estudio. El investigador encargado del estudio es la única persona que puede acceder a los detalles de la información obtenida de los participantes, los instrumentos de evaluación utilizados en el estudio serán custodiados de acuerdo a lo que establece las normas: Científicas, técnicas, administrativas para la investigación en salud y exige los aspectos éticos de la investigación en seres Humanos, buscando que logre prevalecer el bienestar, respeto, protección, y derecho por la dignidad Humana. Igualmente la norma exige que todo estudio debe contar con el consentimiento informado y por escrito del sujeto de investigación, en este caso del grupo de docentes que participarán en el estudio. Se resalta en este estudio que no existe riesgo para los participantes de la investigación, debido a que no se realiza ningún tipo de intervención y modificación intencionada a nivel: fisiológico, biológico, psicológico y social.

8.0. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

8.1 Caracterización sociodemográfica.

8.1.1 Género.

De acuerdo a la gráfica 1, de una población de 27 docentes, el 67 % corresponde al género femenino (N=18) y el 33% al género masculino (N=9). Lo que significa que en la Institución hay un predominio de las mujeres sobre los hombres.

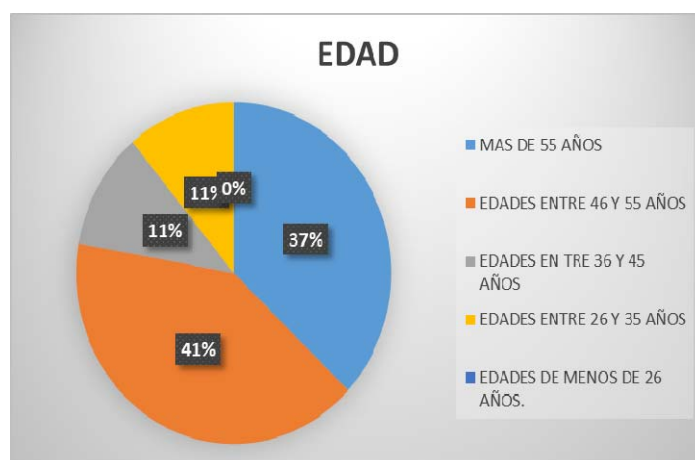
Gráfica1. Diagrama circular. Proporción del Género de la población de estudio.



8.1.2 Edad

La gráfica 2, permite observar que el 37% de los docentes tienen edad de más de 55 años (N=10), el 41% edad entre 46 y 55 años (N=11), el 11% edad entre 36 y 45 años (N=3), el 11 % edad entre 26 y 35 años (N=3), y el 0 % edad de menos de 26 años (N=0).

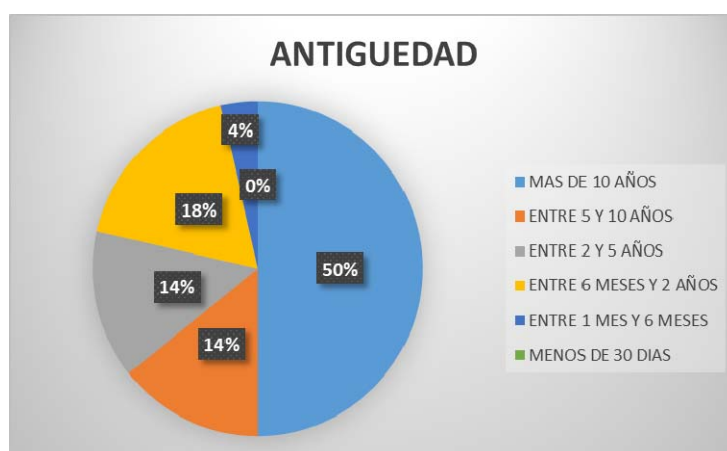
Gráfica 2. Diagrama circular corresponde a edad de la población de estudio.



8.1.3 Antigüedad

En la gráfica 3, se identifica que el 50% de los docentes han estado vinculados a la Institución más de 10 años (N=14), el 14 % de los docentes han estado vinculados entre 5 y 10 años (N=4), el 14% de los docentes entre 2 y 5 años (N=4), el 18 % de 6 y meses y 2 años (N=5), el 4 % entre 1 mes y 6 meses (N=0), el 0 % menos de 30 días(N=0)

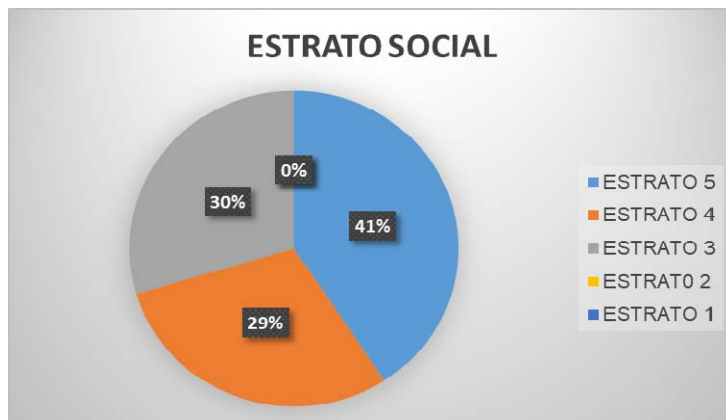
Gráfica 3. Diagrama circular. Antigüedad de los trabajadores en la empresa.



8.1.3 Estratificación

En la Gráfica 4, se identifica el 41 % de los trabajadores pertenecen a estrato 5 (N=11), el 29 % a estrato 4 (N=8), el 30 % a estrato 3 (N=8), el % a estrato 2(N=0), el % al estrato 1(N=0).

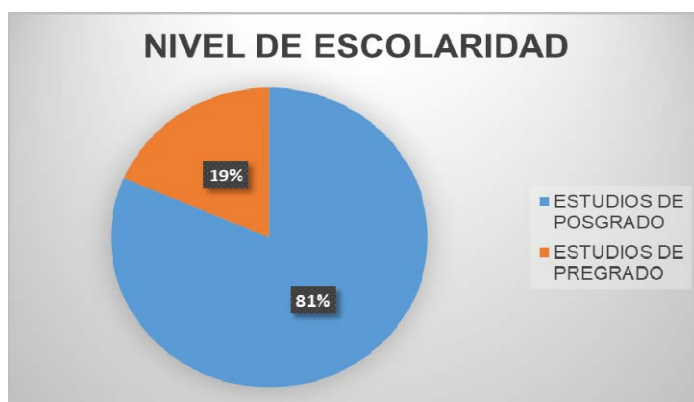
Gráfica 4. Diagrama circular que representa la estratificación de los trabajadores



8.1.4. Nivel de escolaridad

En la Gráfica 5. Se identifica que el 81 % de los docentes han realizado estudios de posgrado (N=22) y el 19 % estudios de pregrado (N=5).

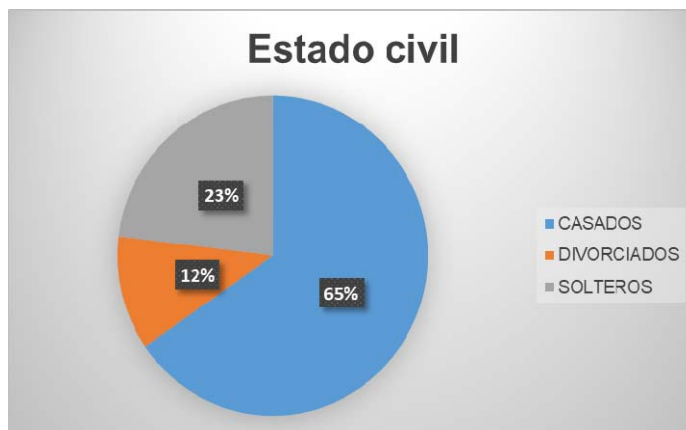
Gráfica 5. Diagrama circular. Nivel escolaridad de los docentes.



8.1.5 Estado civil

En la Gráfica 6 Se identifica que el 65 % de los docentes son casados (N=17), el 23 % son solteros (N=6), y el 12 % son divorciados (N=3).

Gráfica 6. Diagrama circular. Estado civil de los docentes.



8.1.6 Ocupación

En la tabla 3, se especifica, el número y el porcentaje de docentes por tipo de relación laboral.

Gráfica 7. Diagrama circular. Tipo de relación laboral

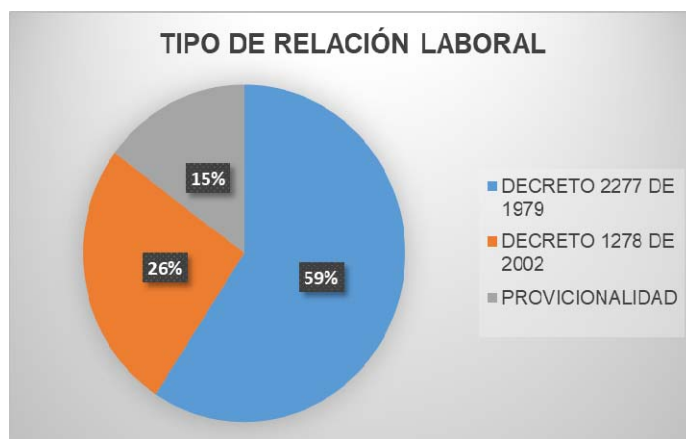


Tabla 2. Tipo de relación laboral

Ocupación	N	%
Decreto 2277 de 1979	16	59 %
Decreto 1278 de 2002	7	26 %
Provisionalidad	4	15 %

8.1.7 Perfil sociodemográfico

Las características de la población docente presenta el siguiente perfil.

- De los 27 trabajadores encuestados, el 67 % corresponde a mujeres y el 33 % a hombres. Lo que significa que en la Institución hay un predominio de las mujeres sobre los hombres.
- La edad promedio está ubicada entre 46 y 55 años lo que corresponde a un 41%.
- En antigüedad, prevalece un predominio de trabajadores de más de 10 años.
- La estratificación se encuentra en los siguientes porcentajes: Estrato 5 (41%), estrato 4 (29%), estrato 3 (30%), estrato 2 (0), estrato 1 (0)
- En los niveles de escolaridad predomina de mayor a menor: Posgrado 81% y pregrado 19%.
- El estado civil de los docentes es preferencialmente casados (65 %), solteros (23%) y divorciados (12%).

8.2 Dimensiones de exposición (factores psicosociales)

En la presentación y el análisis de los factores psicosociales se consideran los siguientes aspectos: Las gráficas se representan en diagramas de barras, cada una de las barras representa el 100 % y se encuentra discriminada en rangos terciles. La percepción de los factores se discrimina en Colores: Color verde (situación favorable), Color amarillo (situación intermedia o normal), Color rojo (situación desfavorable).

Según los resultados en la tabla 3, se identifican los factores de riesgo y protectores, los cuales caracterizan a la población de los docentes de la Institución. En la tabla 3 aparecen de mayor a menor porcentaje

Gráfica 8. Diagramas de barras. Prevalencia de exposición de los docentes de la Institución.

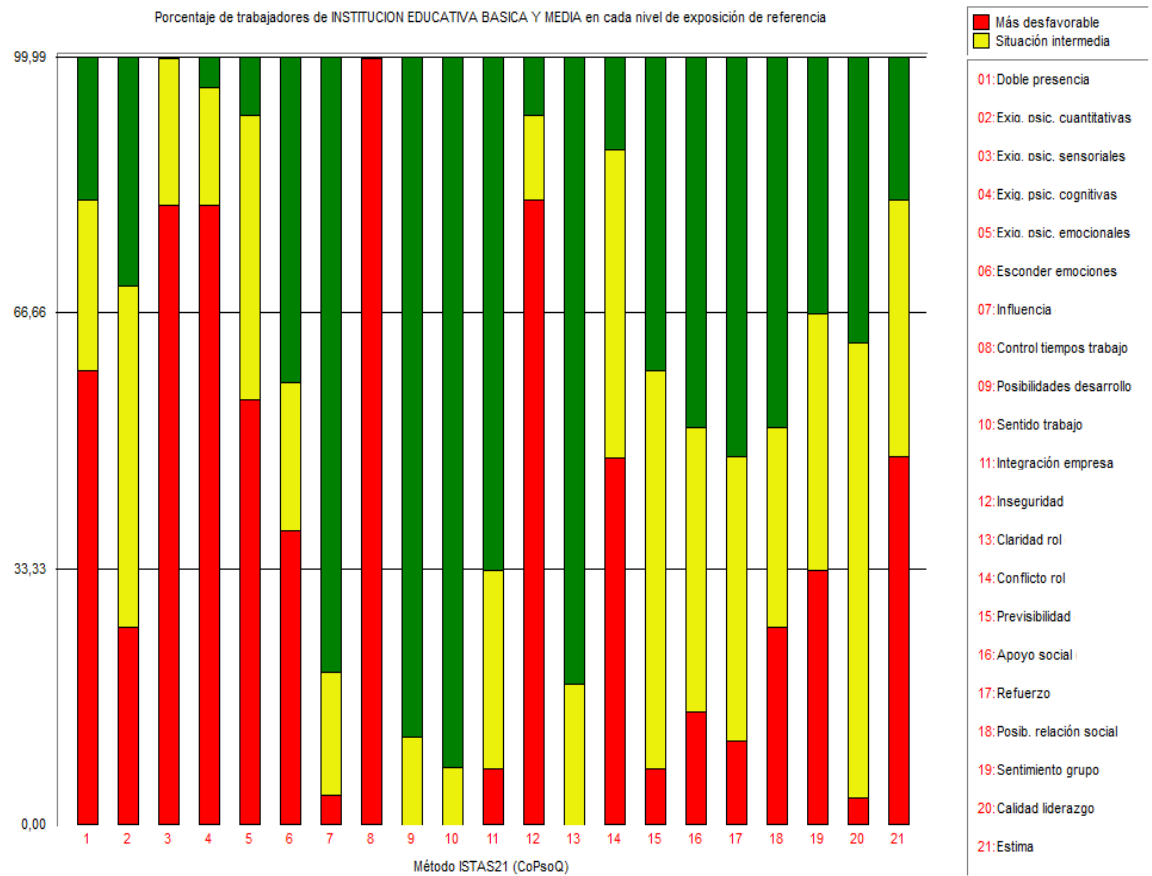


Tabla 3. Factores de riesgo y factores protectores que caracterizan a los docentes de la Institución.

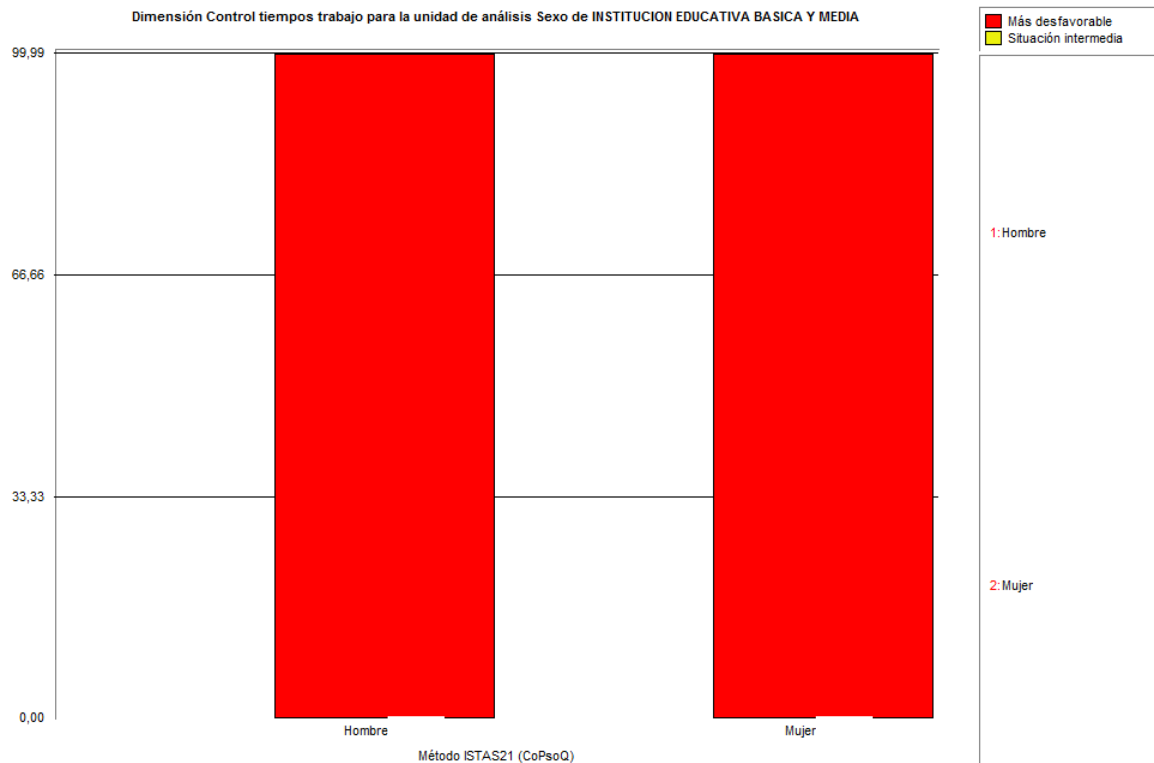
No	FACTORES DE RIESGO	No	FACTORES PROTECTORES
1	Control tiempos de trabajo (100%)	1	Sentido de trabajo (86 %)
2	Inseguridad (78 %)	2	Posibilidades de desarrollo (83 %)
3	Exigencias psicológicas sensoriales (78 %)	3	Claridad de rol (78%)
4	Exigencias psicológicas cognitivas (78%)	4	Influencia (76 %)
5	Doble presencia (60%)	5	integración empresa (66%)
6	Exigencias psicológicas emocionales (55%)	6	Refuerzo (52%)
7	Conflicto de rol (48%)	7	Apoyo Social (47%)
8	Estima (48%)	8	

8.2.1 FACTORES DE RIESGO

8.2.1.1 Control tiempo de trabajo

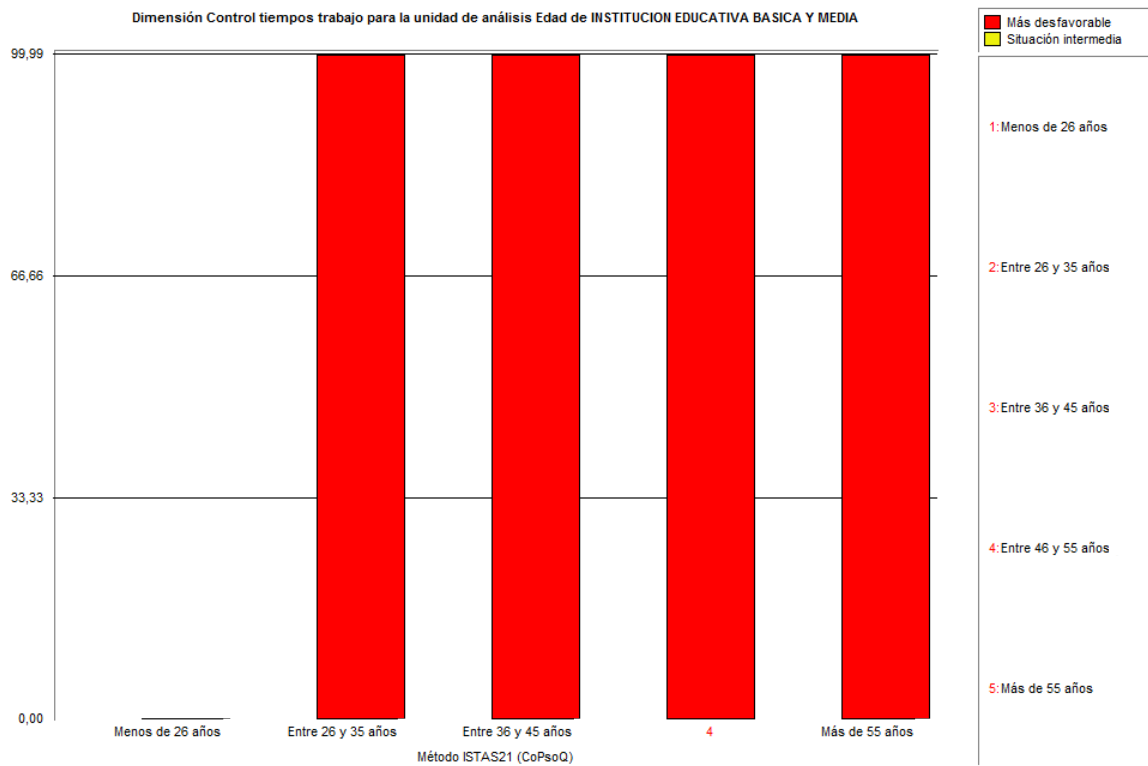
El 100 % de los docentes percibieron el factor como desfavorable de acuerdo a lo observado en la tabla 3. Representando el mayor riesgo para la población docente en general en edad, sexo, antigüedad y relación laboral

Gráfica 9. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable control de tiempo de trabajo con la Unidad de análisis género.



En la Gráfica 9, se observa que el 100% de los hombres perciben el factor como desfavorable. El 100% de las mujeres perciben el factor en nivel desfavorable, No se evidencia nivel de favorabilidad ni nivel intermedio.

Grafica 10. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable control de tiempo de trabajo con la Unidad de análisis por edad.

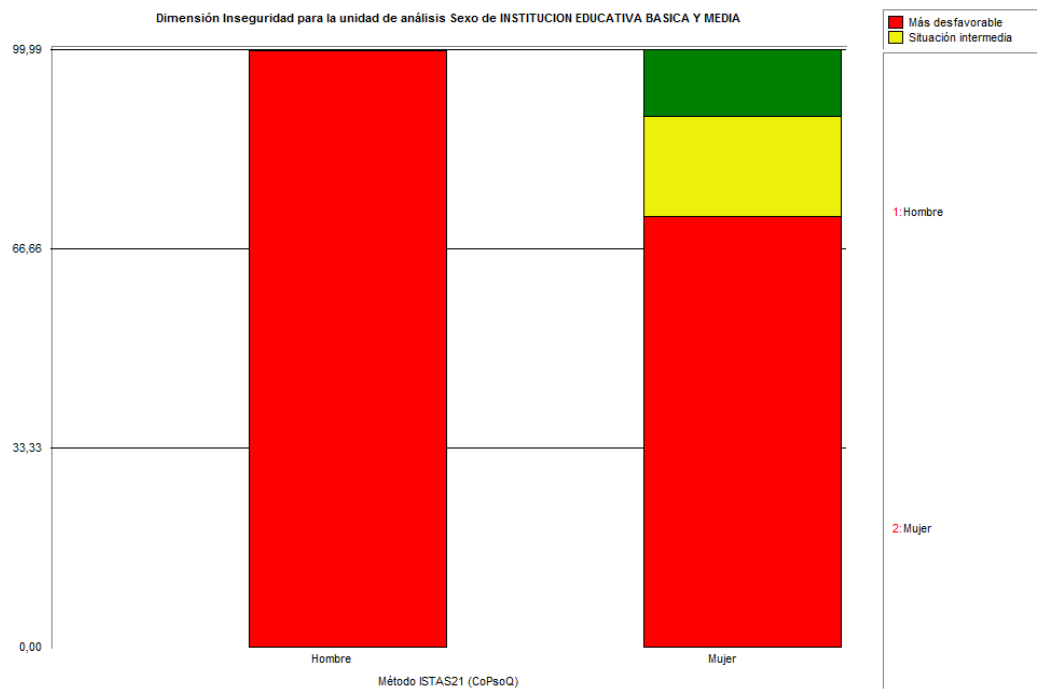


En la Gráfica 10, se observa que el 100% de los docentes de más de 55 años perciben el factor en nivel desfavorable. El 100% de los docentes en edades entre 46 y 55 años perciben el factor en nivel desfavorable, el 100% de docentes entre 36 y 45 años perciben el factor en nivel desfavorable, el 100% de los docentes de menos de 26 años perciben el factor en nivel desfavorable. No se evidencia favorabilidad ni nivel intermedio.

8.2.1.2. Inseguridad

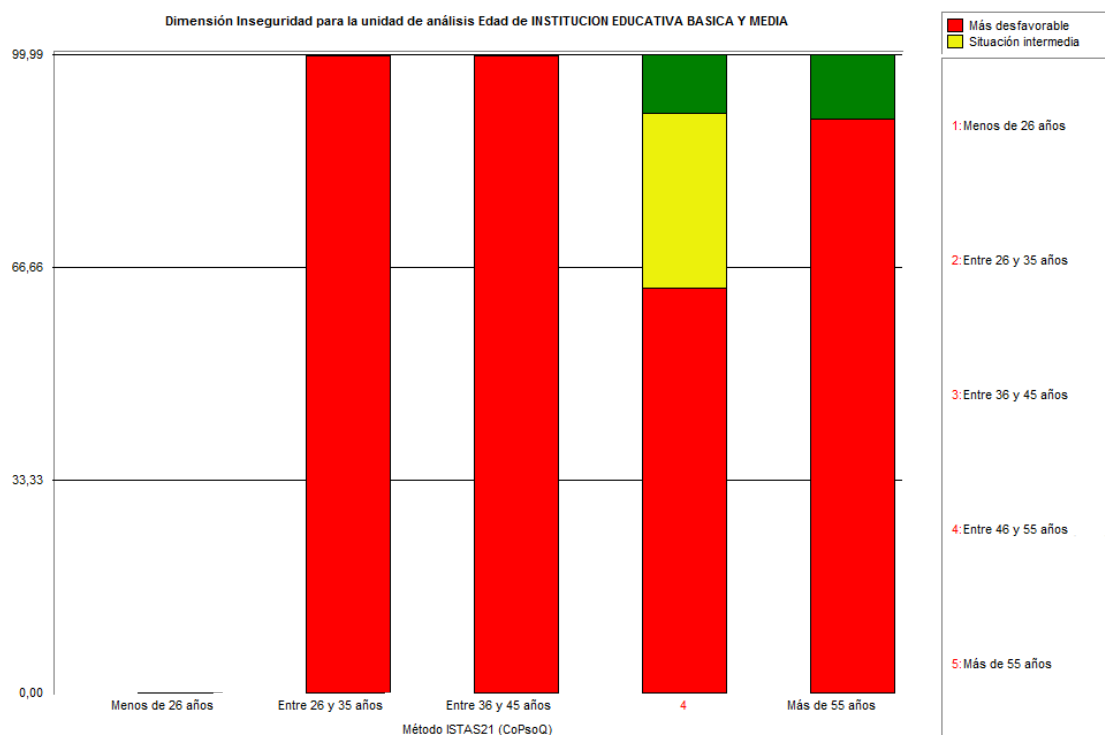
El 78% de los docentes percibieron el factor como desfavorable de acuerdo a lo observado en la tabla 3.

Gráfica 11. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable inseguridad con la Unidad de análisis género.



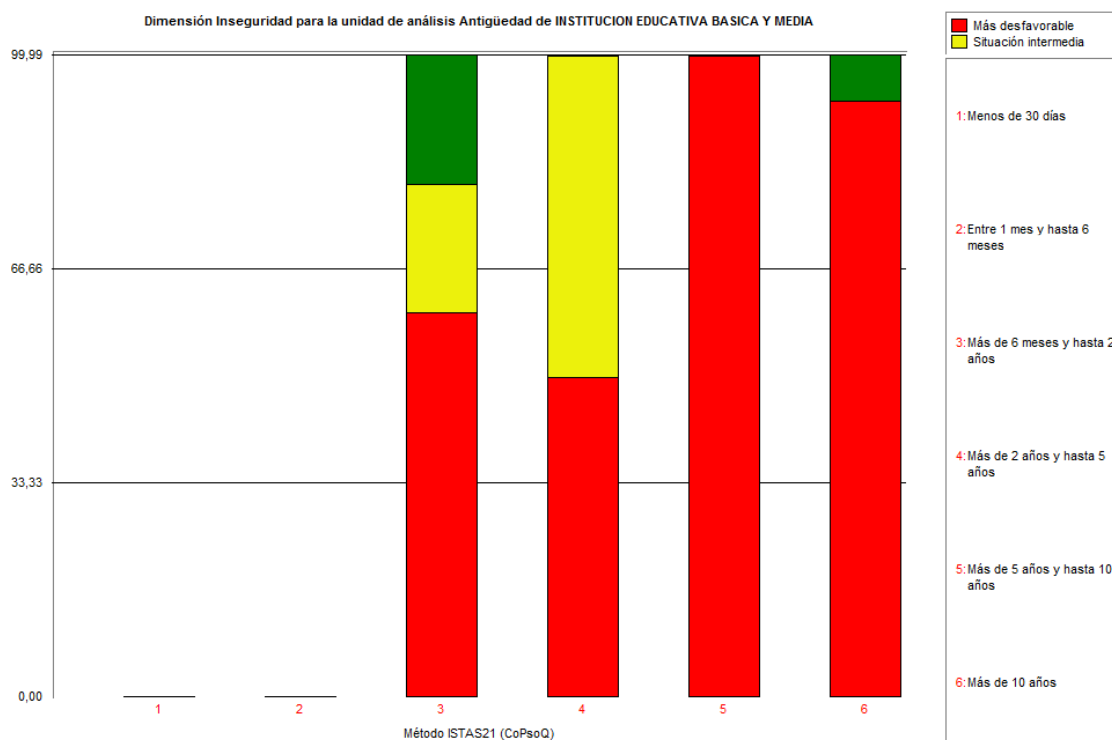
En la Gráfica 11, se observa que el 100% de los hombres perciben el factor en nivel desfavorable. El 69% de las mujeres perciben el factor en nivel desfavorable, el 19% de las mujeres en nivel intermedio y el 12% de las mujeres en nivel favorable.

Grafica 12. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable inseguridad con la Unidad de análisis edad.



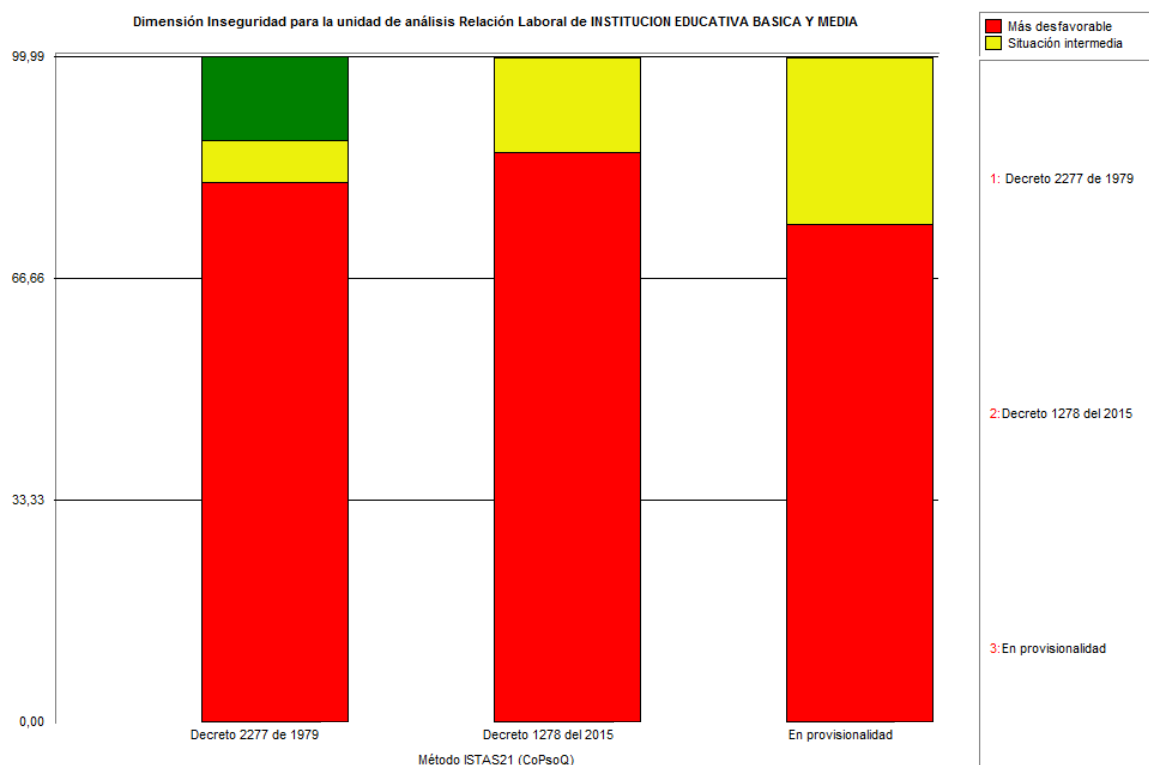
En la gráfica 12, se observa que el 100% de los docentes en edades entre 26 y 35 años perciben el factor en nivel desfavorable. El 100% de los docentes en edades entre 36 y 45 años perciben el factor en nivel desfavorable. El 85% de los docentes con edad de más de 45 años percibe el factor en nivel desfavorable, el 15 % en nivel favorable. El 60% de los docentes con edades entre 46 y 55 años perciben el factor en nivel desfavorable, el 30% en nivel intermedio y el 10 % en nivel favorable.

Gráfica 13. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable inseguridad con la Unidad de análisis por antigüedad



En la gráfica 13. Se observa que el 100 % de los docentes que llevan más de 5 años y hasta 10 perciben el factor en nivel desfavorable. El 90 % de los docentes con más de 10 años perciben el factor en nivel desfavorable y un 10 % en nivel favorable. El 45% de los docentes con más de 2 años a 5 perciben el factor en nivel desfavorable y en un 55% en nivel intermedio. El 60% de los docentes de más de 6 meses y hasta 2 años perciben el factor en nivel desfavorable en un 15 %, en nivel intermedio en un 15% y un 20 % en nivel favorable.

Gráfica 14. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable inseguridad con la Unidad de análisis por Relación laboral.

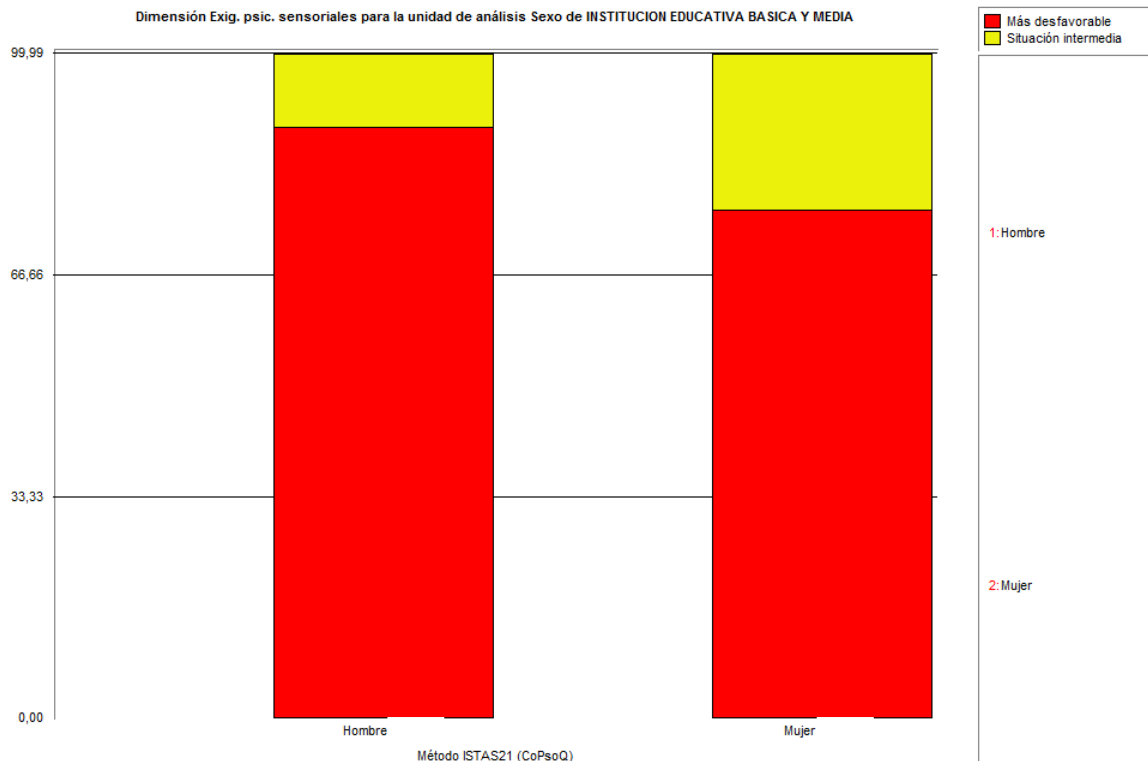


En la gráfica 14, se observa que el 80% de los docentes en el decreto 1278 perciben el factor en nivel desfavorable y el 20% en nivel intermedio. El 75 % de los docentes con decreto 2277 de 1979 perciben el factor en nivel desfavorable, el 8% en nivel intermedio y el 17% en nivel favorable. El 70% de los docentes en provisional perciben el factor en nivel desfavorable y el 30 % en nivel intermedio.

8.2.1.3. Exigencias psicológicas sensoriales.

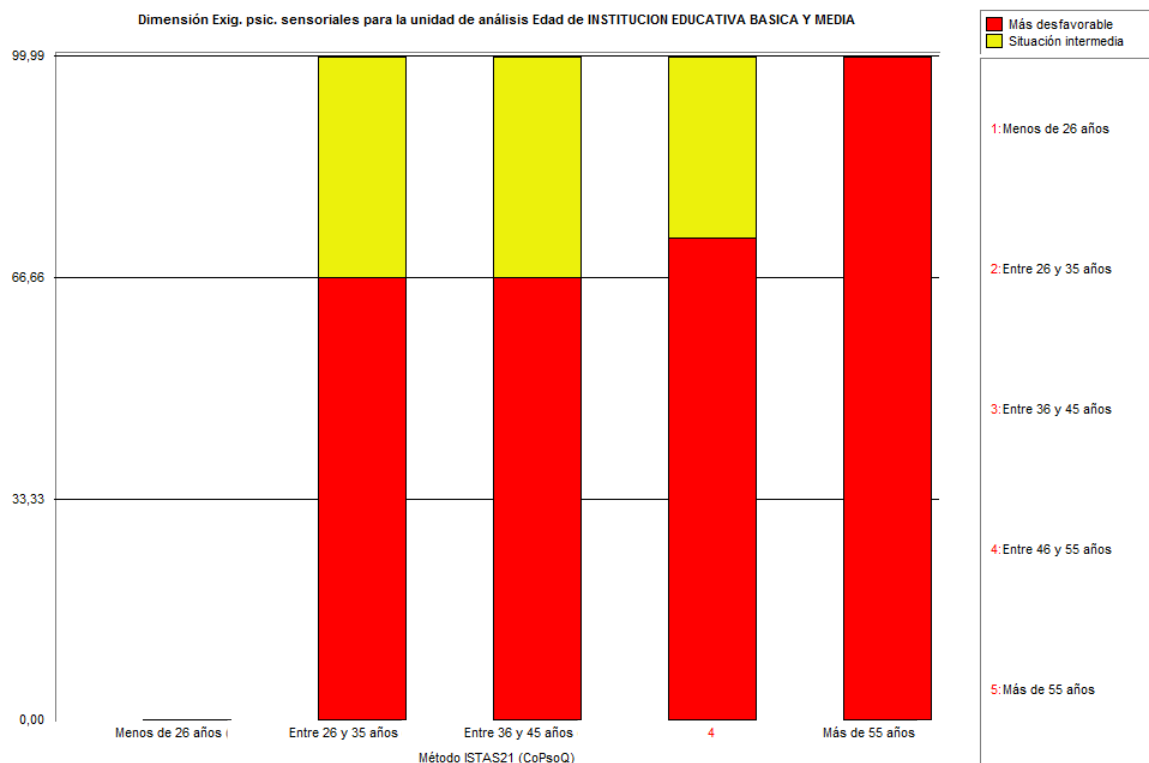
El 78 % de los docentes percibieron el factor como desfavorable a partir de lo observado en la tabla 3.

Gráfica 15. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencias psicológicas sensoriales con la unidad de análisis de género.



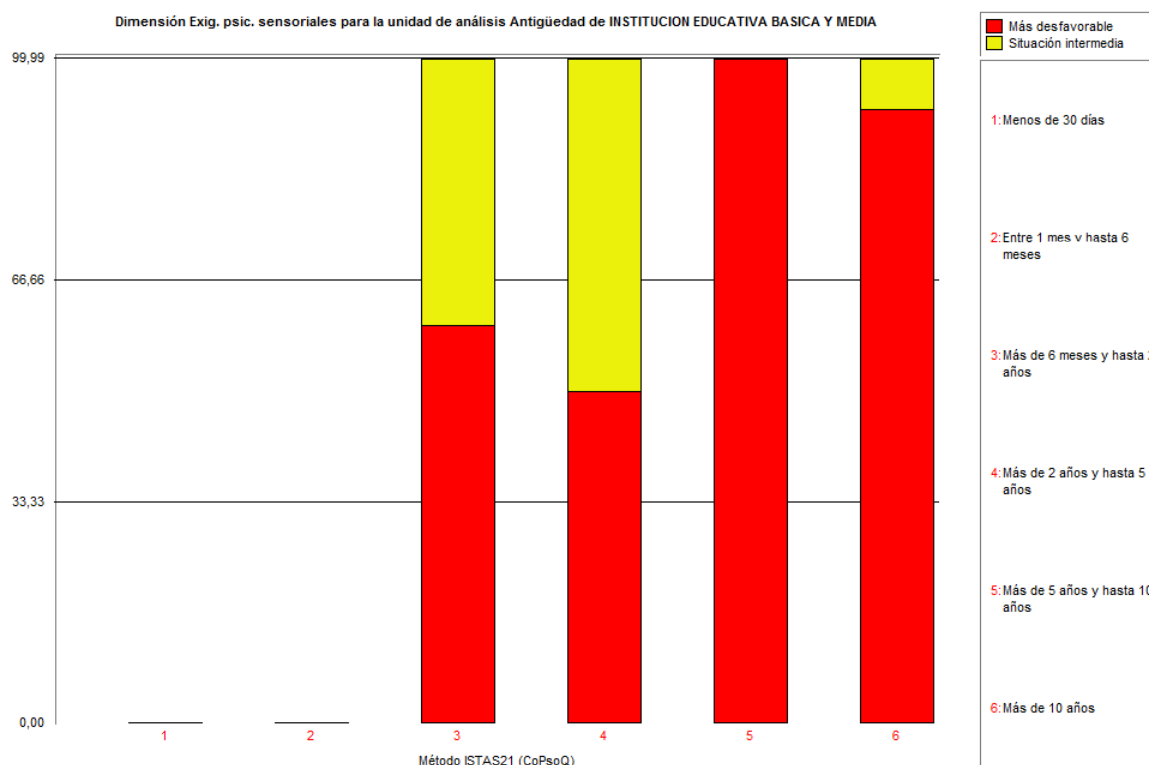
En la gráfica 15, se observa que el 88% de los hombres perciben el factor en nivel desfavorable y el 12% en nivel intermedio. El 70% de las mujeres perciben el factor en nivel desfavorable y el 30% en nivel intermedio. Se observa que en hombre y mujeres no se percibe el factor en nivel favorable.

Grafica 16. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencias psicológicas sensoriales con la unidad de análisis de edad.



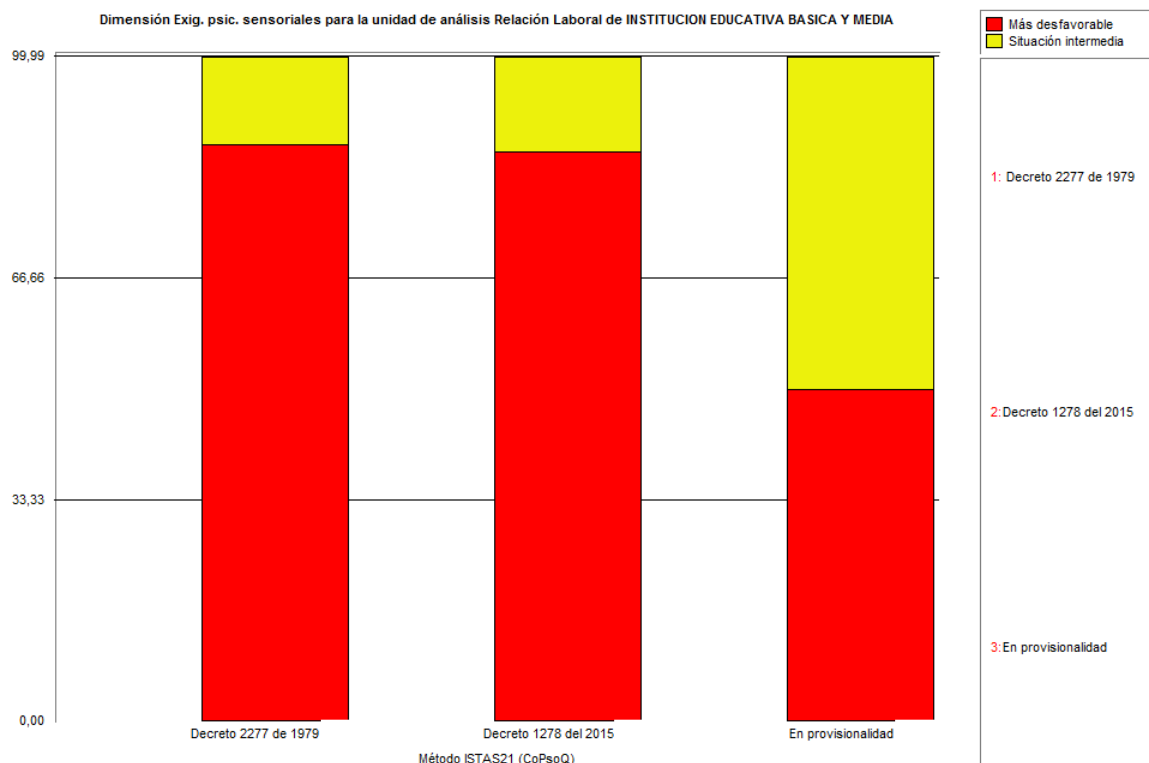
En la gráfica 16, el 100% de los docentes de más de 55 años perciben el factor desfavorable. El 70% de los docentes en edades entre 46 y 55 años perciben el factor en nivel desfavorable y el 30% en nivel intermedio. El 67% de los docentes en edades entre 36 y 45 años perciben el factor en nivel desfavorable y el 33% en nivel intermedio. El 67% de los docentes en edades entre 26 y 35 años perciben el factor en nivel desfavorable y el 33 % en nivel intermedio.

Gráfica 17. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencias psicológicas sensoriales con la unidad de análisis de antigüedad



En la gráfica 17, se observa que el 100% de los docentes de más de 5 años y hasta 10 perciben el factor en nivel desfavorable. El 90 % de los docentes de más de 10 años perciben el factor en nivel desfavorable y el 10% en nivel intermedio. El 60% de los docentes de más de 6 meses y hasta 2 años perciben el factor en nivel desfavorable y el 40% en nivel intermedio. El 50% de los docentes de más de 2 a 5 años perciben el factor en nivel desfavorable y el 50% en nivel intermedio.

Gráfica 18. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencias psicológicas sensoriales con la unidad de análisis de Relación laboral

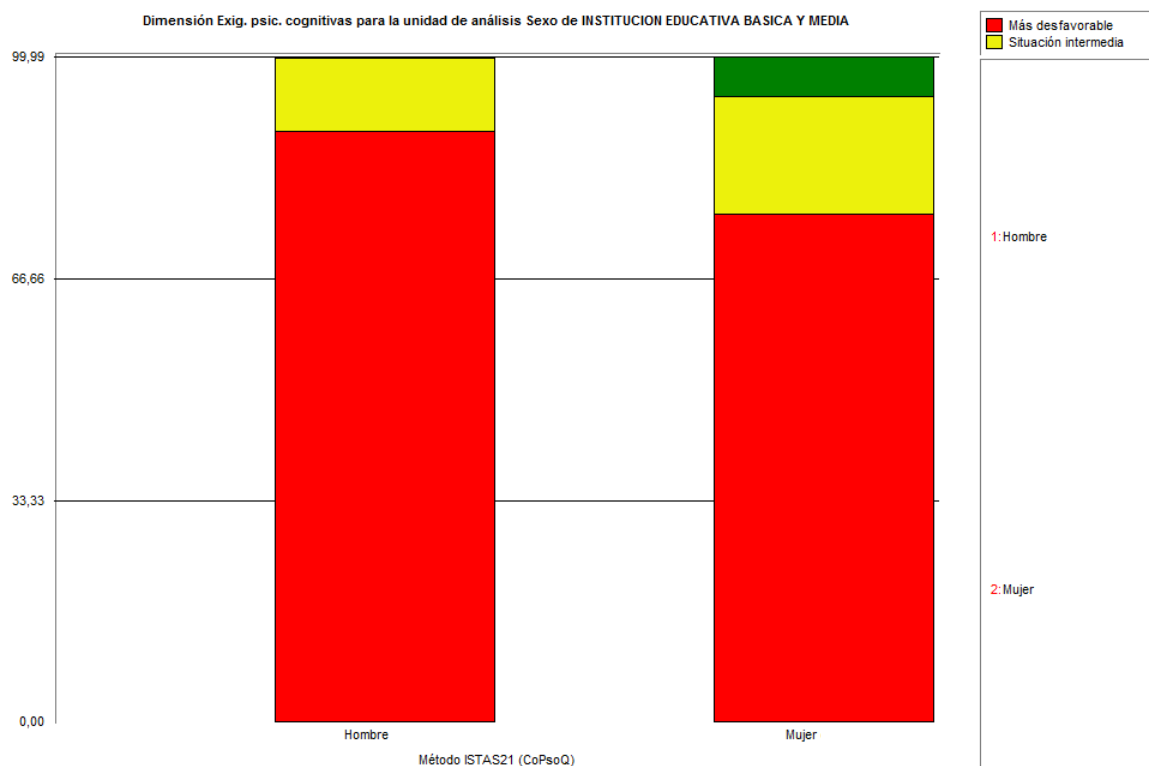


En la gráfica 18, se observa que el 78% de los docentes de decreto 2277 de 1979 perciben el factor en nivel desfavorable y el 22 % en nivel intermedio. El 78% de los docentes del decreto 1278 perciben el factor en nivel desfavorable y el 22% en nivel intermedio. El 50% de los docentes en condición de provisionalidad perciben el factor en nivel desfavorable y el 50% en nivel intermedio.

8.2.1.4 Exigencias psicológicas cognitivas

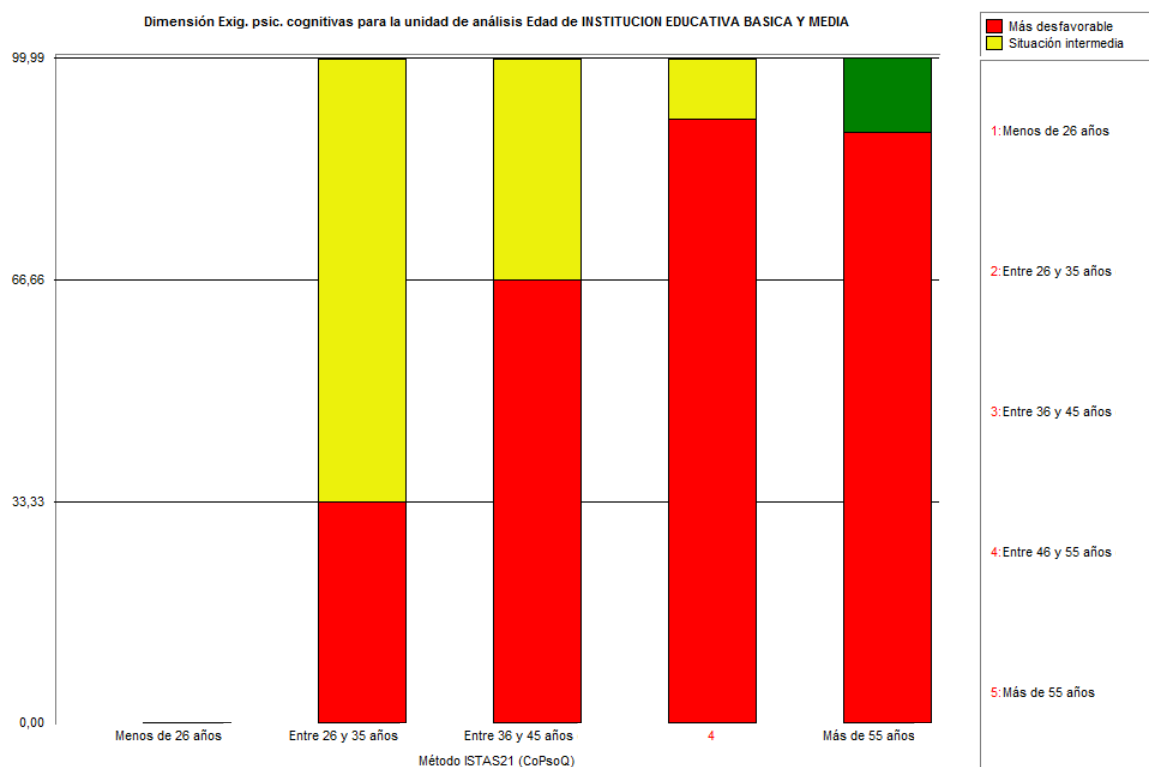
El 78% de los docentes percibieron el factor como desfavorable a partir de lo observado en la tabla 3.

Gráfica 19. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencias psicológicas cognitivas con la unidad de análisis de género.



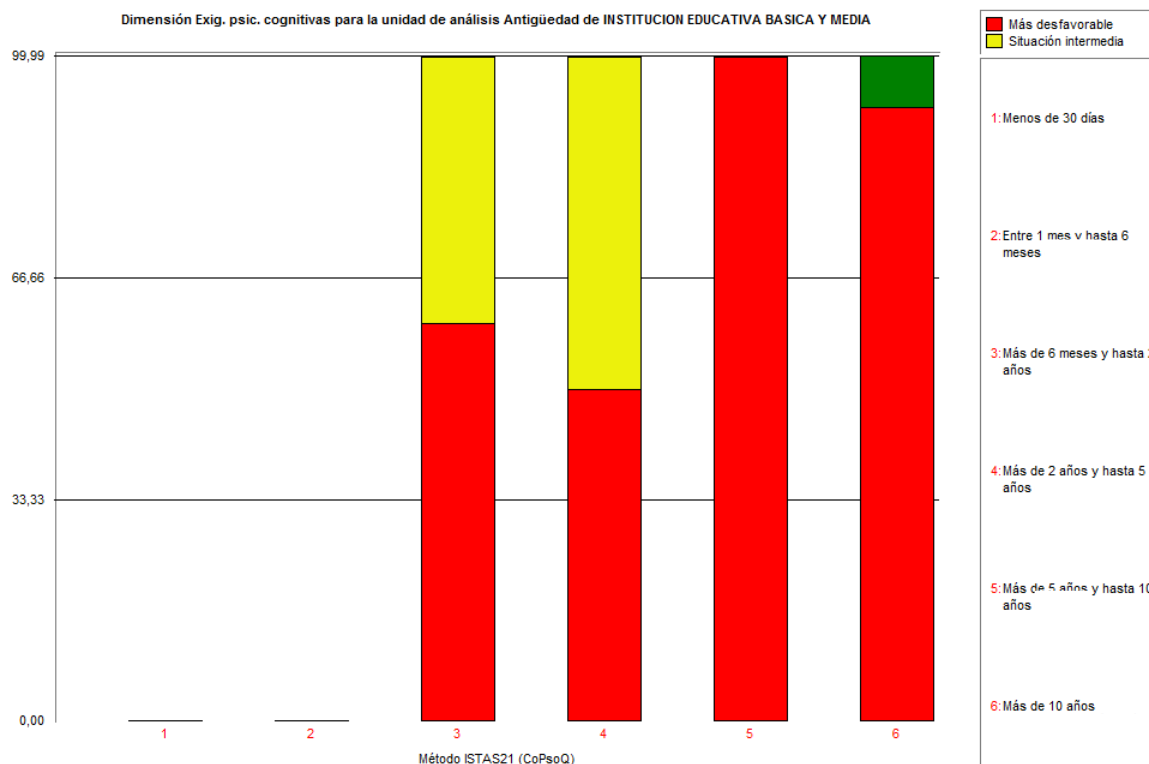
En la gráfica 19, se observa que el 88% de los hombres perciben el factor en nivel desfavorable y el 12% en nivel intermedio. El 72 % de las mujeres perciben el factor en nivel desfavorable, el 22 % en nivel intermedio y el 6% en nivel favorable.

Gráfica 20. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencias psicológicas cognitivas con la unidad de análisis de edad.



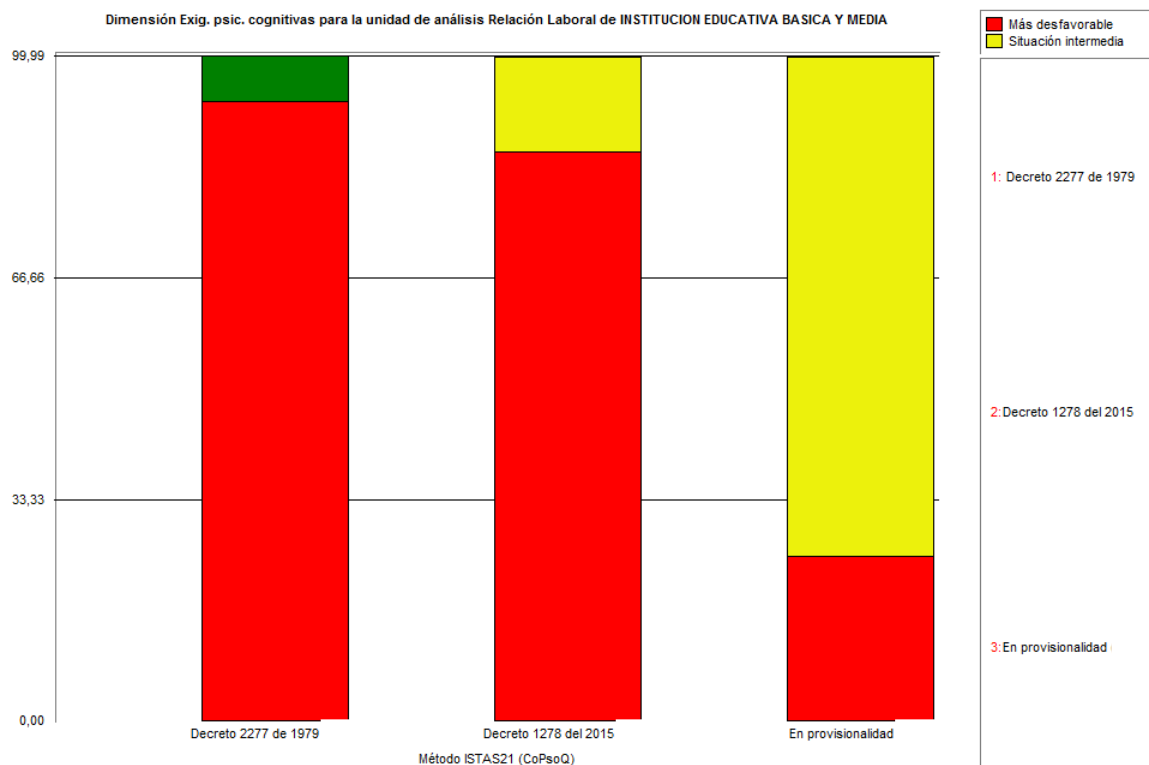
En la gráfica 20, se observa que el 90% de los docentes entre 46 y 55 años perciben el factor en nivel desfavorable y el 10 % en nivel intermedio. El 88% de los docentes de más de 55 años perciben el factor en nivel desfavorable y el 12 % en nivel favorable. El 67% de los docentes entre 36 y 45 años perciben el factor en nivel desfavorable y el 33% en nivel intermedio. El 33% de los docentes entre 26 y 35 años perciben el factor en nivel desfavorable y el 77% en nivel intermedio.

Gráfica 21. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencias psicológicas cognitivas con la unidad de análisis de antigüedad.



En la gráfica 21, se observa que el 100% de los docentes de más de 5 años hasta 10 años perciben el factor en nivel desfavorable. El 90% de los docentes de más de 10 años perciben el factor en nivel desfavorable y el 10% en nivel favorable. El 60% de los docentes de más de 6 meses y hasta 2 años perciben el factor en nivel desfavorable y el 40% en nivel intermedio. El 50% de los docentes de más de 2 años y hasta 5 años perciben el factor en nivel desfavorable y el 50 % en el nivel intermedio.

Gráfica 22. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencias psicológicas cognitivas con la unidad de análisis de relación laboral.

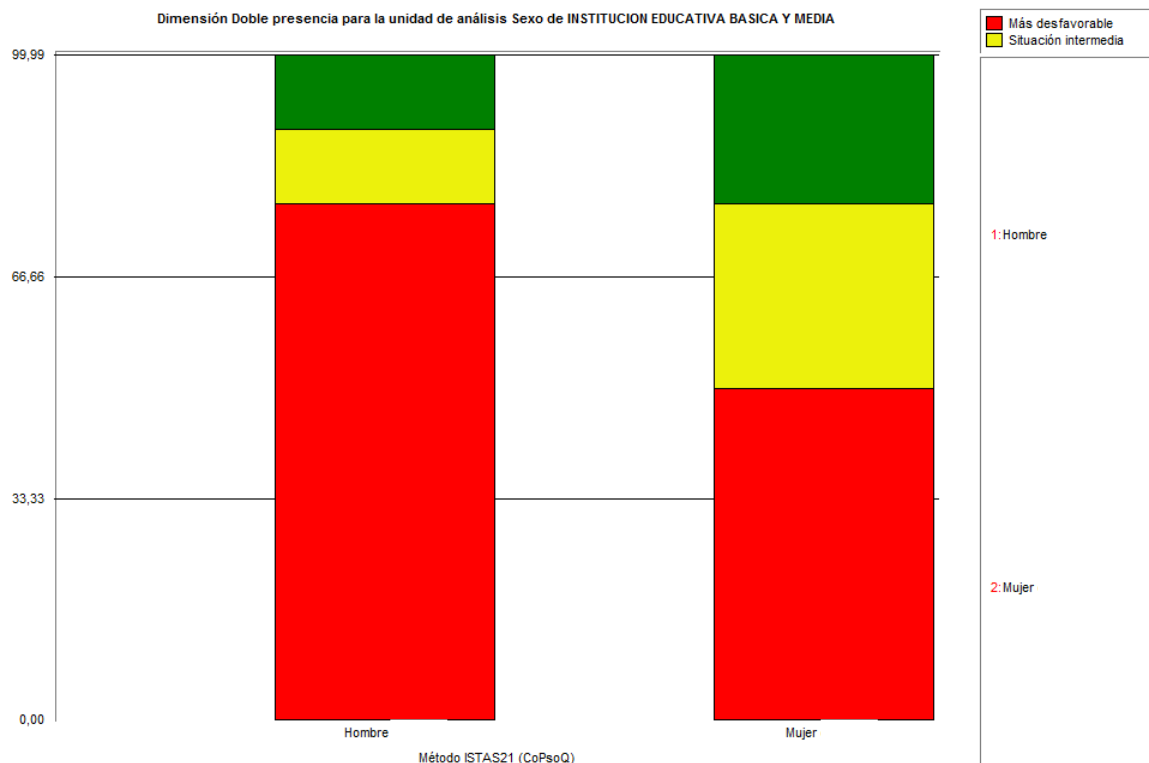


En la gráfica 22 se observa que el 92% de los docentes de decreto 2277 de 1979 perciben el factor en nivel desfavorable y el 8% en nivel favorable. El 78% de los docentes con decreto 1278 perciben el factor en nivel desfavorable y el 22% en nivel intermedio. El 28% de los docentes en condición provisional perciben el factor en nivel desfavorable y 72 % en nivel intermedio.

8.2.1.5 Doble presencia

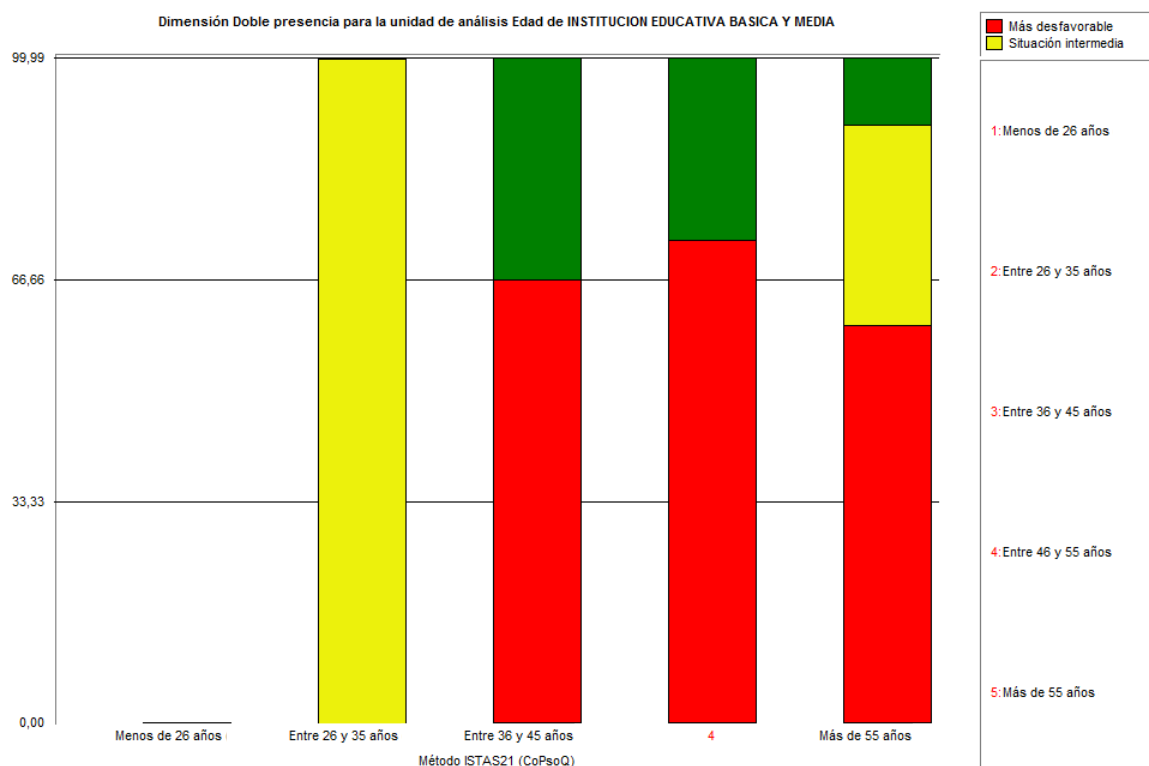
El 60% de los docentes percibieron el factor como desfavorable a partir de lo observado en la tabla 3.

Gráfica 23. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable doble presencia con la unidad de análisis de género.



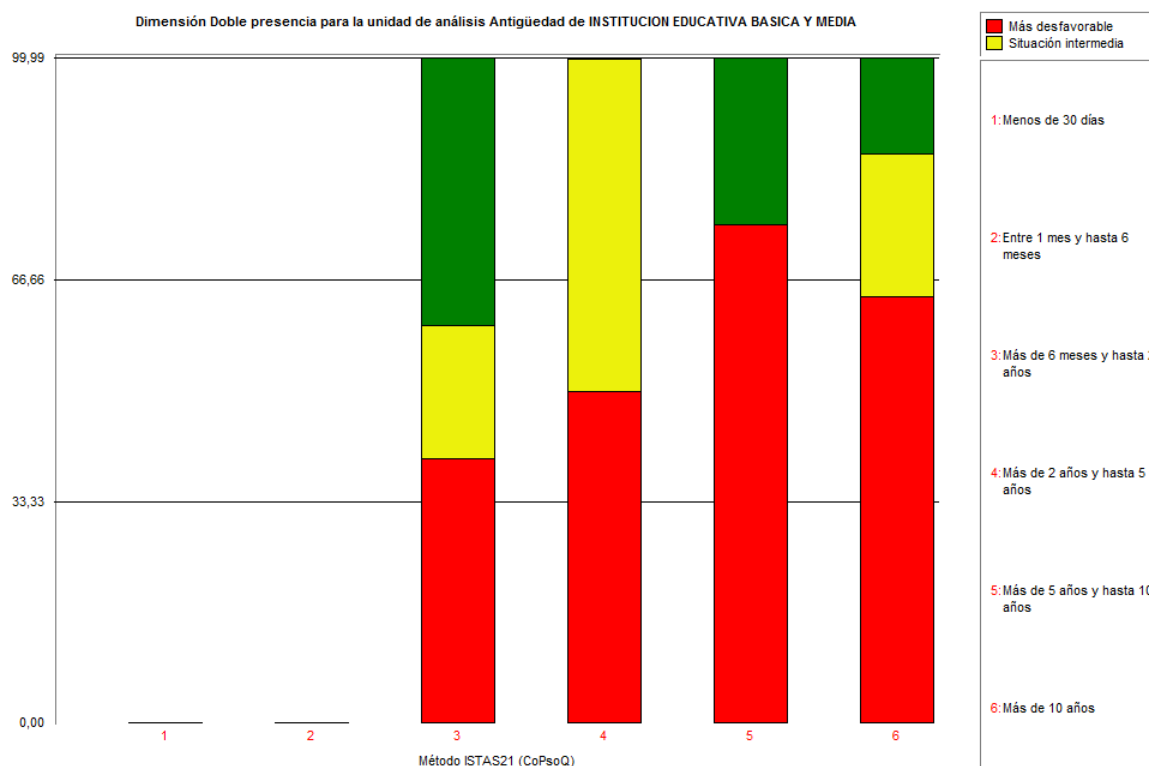
En la gráfica 23, se observa que el 76 % de los hombres perciben el factor con nivel desfavorable, el 12% en nivel intermedio y el 12% en nivel favorable. El 50% de las mujeres perciben el factor en nivel desfavorable, el 30% en nivel intermedio y el 20% en nivel favorable.

Gráfica 24. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable doble presencia con la unidad de análisis edad.



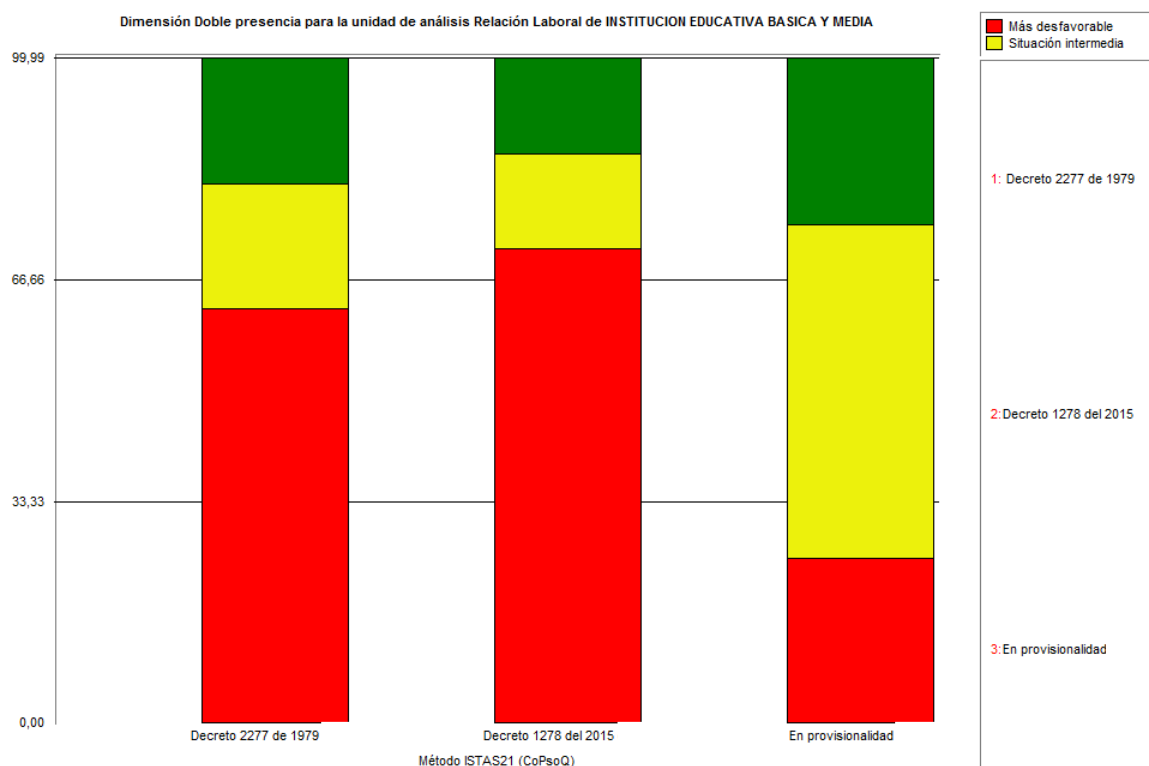
En la gráfica 24 se observa que el 70% de los docentes entre 46 y 55 años perciben el factor en nivel desfavorable, el 30% en nivel favorable. El 66% de los docentes entre 36 y 45 años perciben el factor en nivel desfavorable y el 33% en nivel favorable. El 60% de los docentes de más de 55 años perciben el factor en nivel desfavorable, el 28% con nivel intermedio y el 12 % en nivel favorable. El 100% de los docentes entre 26 y 35 años percibe el factor en nivel intermedio.

Gráfica 25. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable doble presencia con la unidad de análisis de relación antigüedad.



En la gráfica 25, se observa que el 70% de los docentes de más 5 a 10 años perciben el factor en nivel desfavorable y el 30% en nivel favorable. El 63% de los docentes de más de 10 años perciben el factor en nivel desfavorable, el 20% en nivel intermedio y el 17% en nivel favorable. El 50 % de los docentes de más de 2 a 5 años perciben el factor desfavorable y el 50% en nivel intermedio. El 36 % de los docentes de más de 6 meses y hasta 2 años perciben el factor en nivel desfavorable, el 20 % en nivel intermedio y el 44 % en nivel favorable.

Gráfica 26. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable doble presencia con la unidad de análisis de relación laboral.

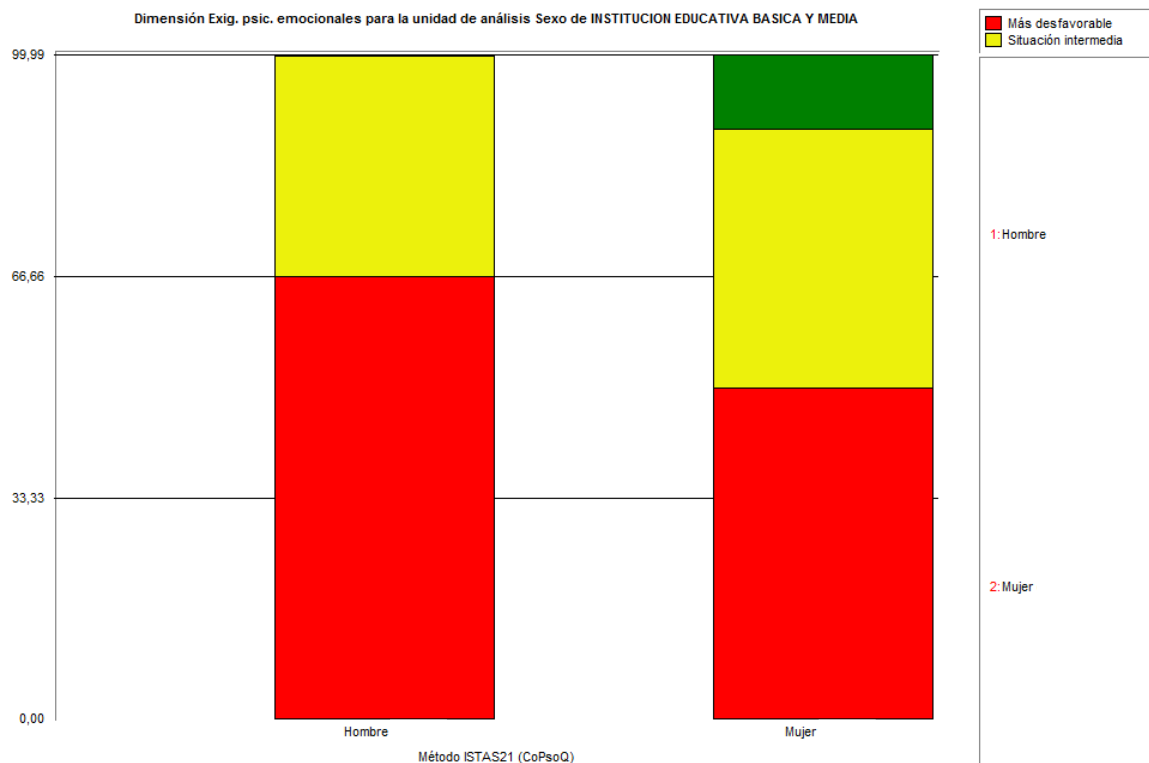


En la gráfica 26, se observa que el 69% de los docentes con decreto 1278 percibe el factor en nivel desfavorable, el 14 % en nivel intermedio y el 16% en nivel favorable. El 60% de los docentes con decreto 2277 de 1979 perciben el factor en nivel desfavorable el 20% en nivel intermedio y el 20% en nivel favorable. El 28% de los docentes en provisionalidad perciben el factor en nivel desfavorable, el 43 % en nivel intermedio y el 29 % en nivel favorable.

8.2.1.6 Exigencias psicológicas emocionales

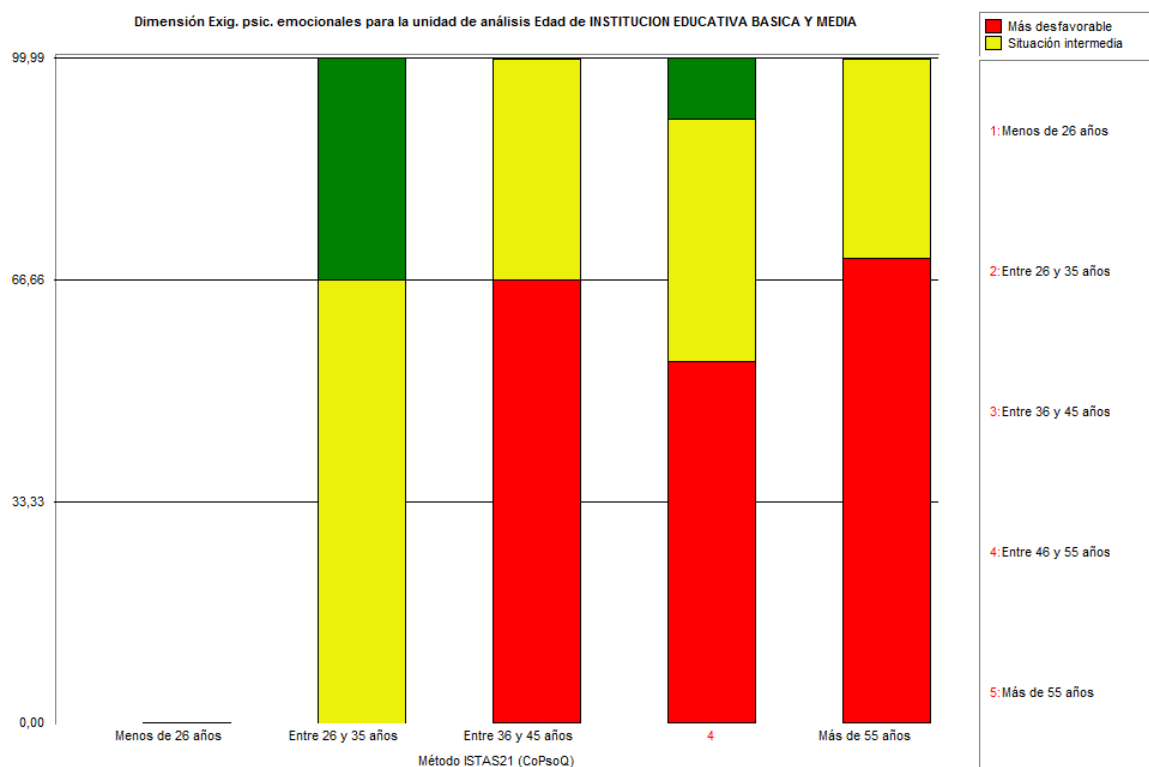
El 55% de los docentes percibieron el factor como desfavorable a partir de lo observado en la tabla 3.

Gráfica 27. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencias psicológicas emocionales con la unidad de análisis de género.



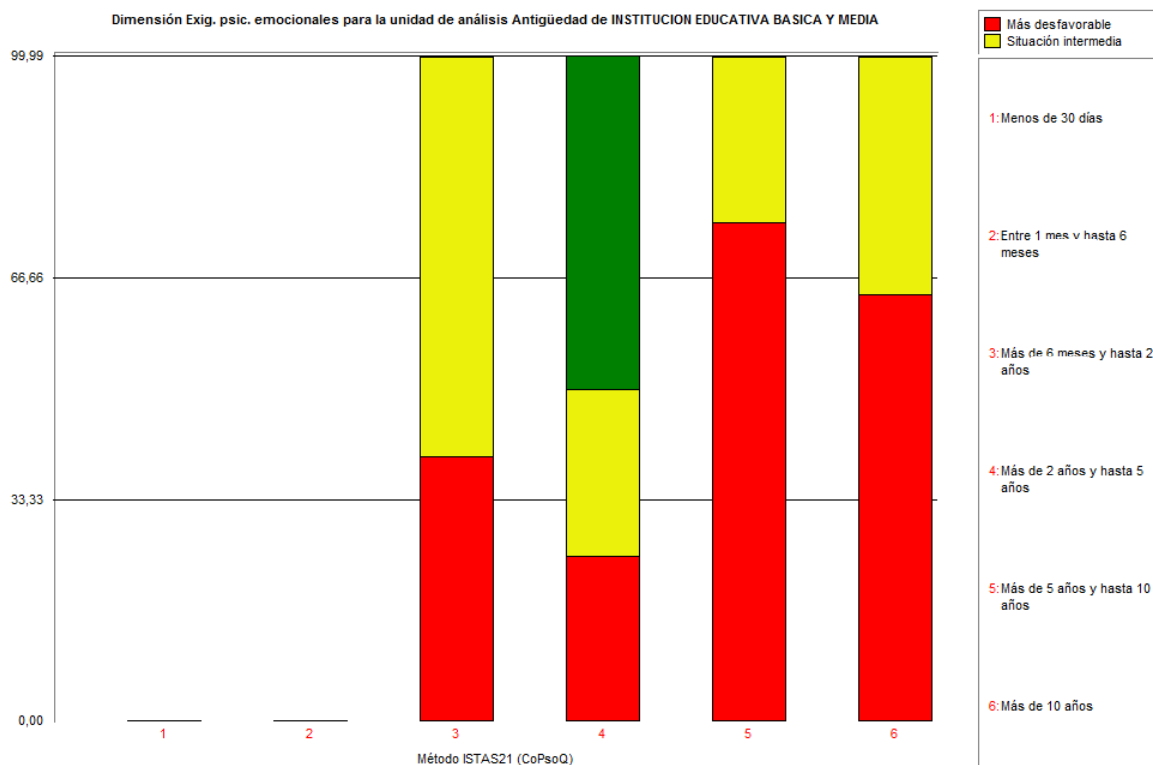
En la Gráfica 27, se observa que los hombres perciben el factor en un 66% en nivel desfavorable y un 33% en nivel intermedio. El 50% de las mujeres perciben el factor en nivel desfavorable, el 38 % en nivel intermedio y el 12% en nivel favorable.

Gráfica 28. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencias psicológicas emocionales con la unidad de análisis de relación edad.



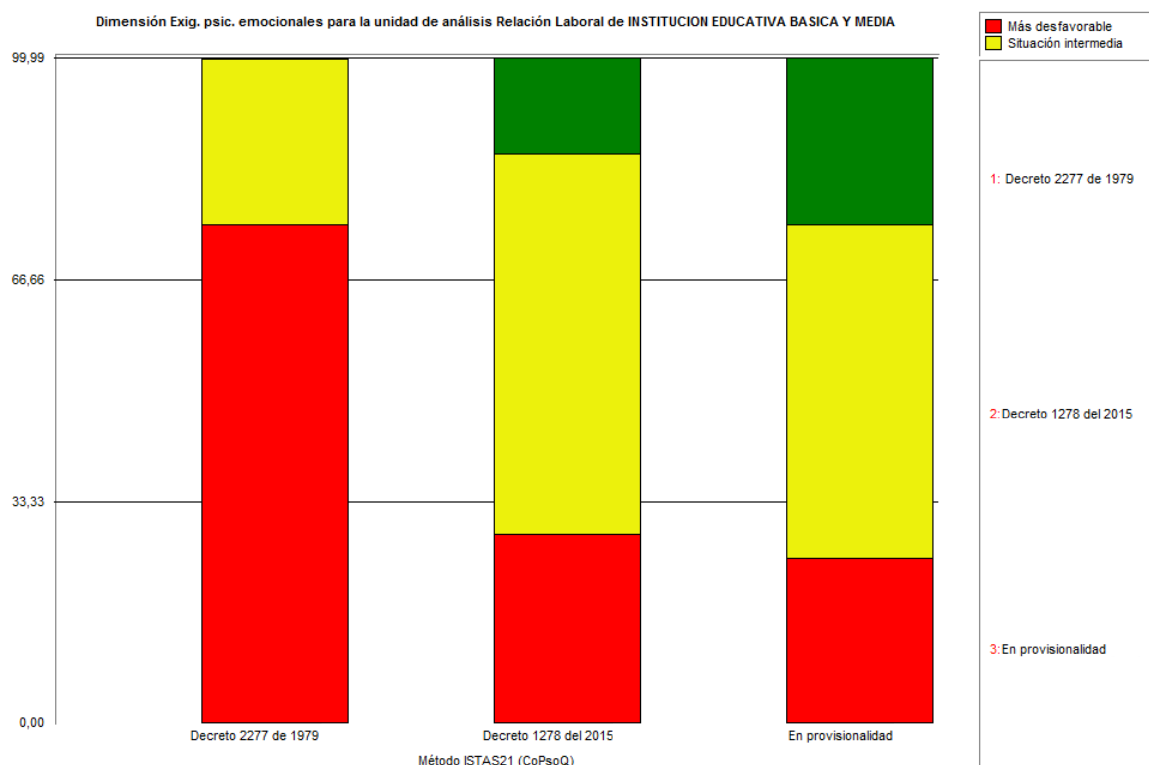
En la gráfica 28, se observa que el 67% de los docentes de más de 55 años perciben el factor en nivel desfavorable y el 23 % en nivel intermedio. El 66% de los docentes entre 36 y 45 años perciben el factor en nivel desfavorable y el 33% en nivel intermedio. El 60 % de los docentes entre 46 y 55 años perciben el factor en nivel desfavorable, el 27 % en nivel intermedio y el 13 % en nivel favorable.

Gráfica 29. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencias psicológicas emocionales con la unidad de análisis de antigüedad.



En la gráfica 29, se observa que el 72 % de los docentes de más de 5 a 10 años perciben el factor en nivel desfavorable y el 28% en nivel intermedio. El 64 % de los docentes de más de 10 años perciben el factor en nivel desfavorable y el 36% en nivel intermedio. El 36% de los docentes de más de 6 meses y hasta 2 años perciben el factor en nivel desfavorable y el 64% en nivel intermedio. El 28% de los docentes de más de 2 a 5 años perciben el factor en nivel desfavorable, el 22% en nivel intermedio y el 50 % en nivel favorable.

Gráfica 30. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable exigencias psicológicas emocionales con la unidad de análisis de relación laboral.

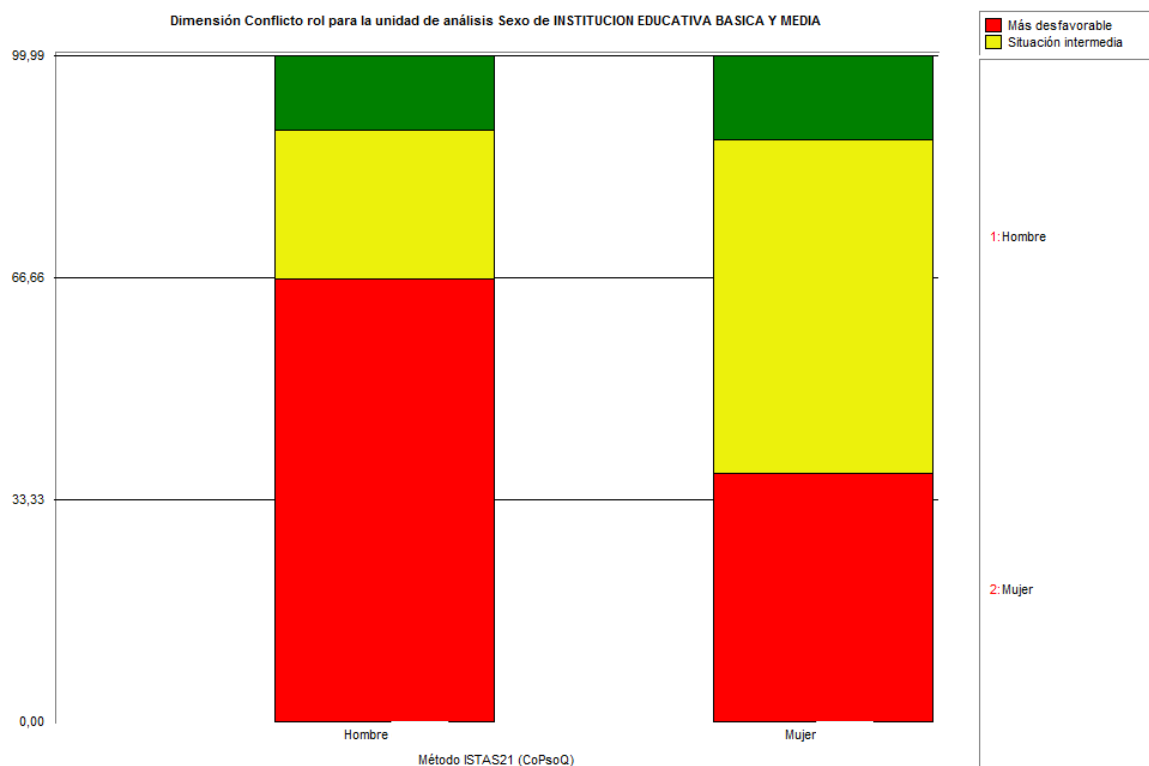


En la gráfica 30, se observa que el 70% de los docentes del decreto 2277 de 1979 perciben el factor en nivel desfavorable y el 30% en nivel intermedio. El 30% de los docentes de decreto 1276 perciben el factor en nivel desfavorable, 57% en nivel intermedio y el 13% en nivel favorable. El 27% de los docentes en condición de provisionalidad perciben el factor en nivel desfavorable, el 47% en nivel intermedio y el 26% en nivel favorable.

8.2.1.7. Conflicto de rol

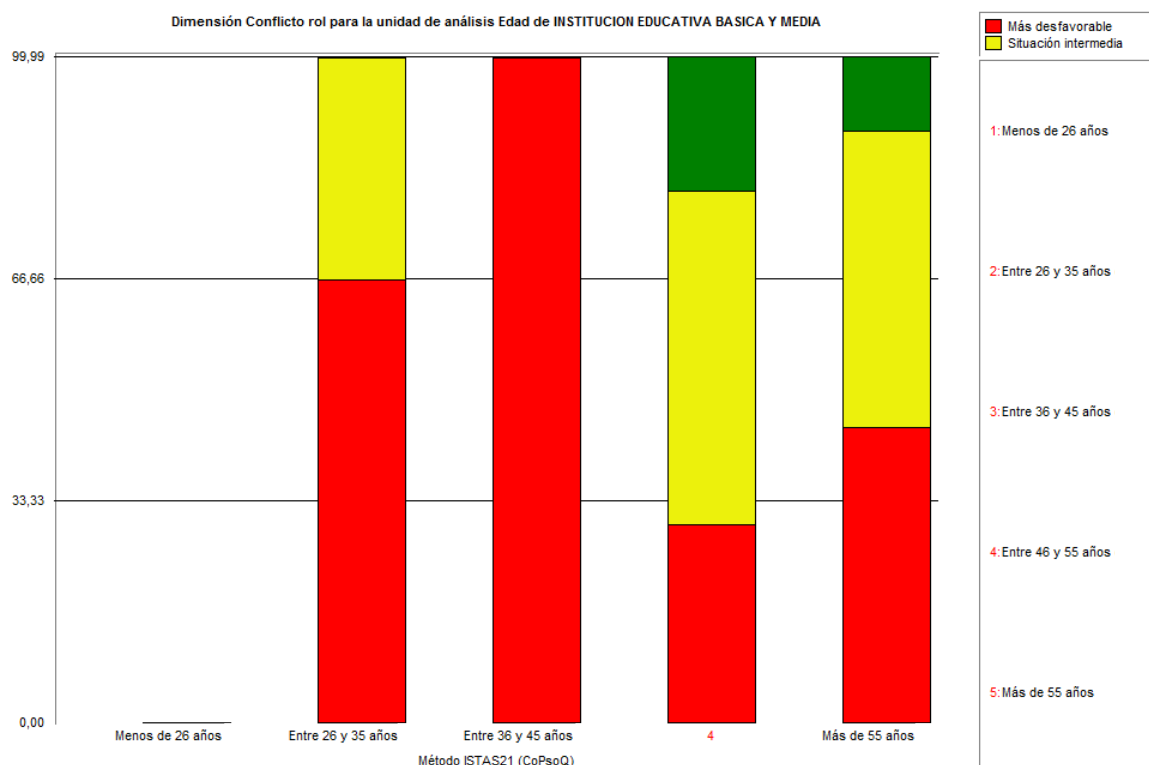
El 48% de los docentes percibieron el factor como desfavorable a partir de lo observado en la tabla 3.

Gráfica 31. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable conflicto de rol con la unidad de análisis de género



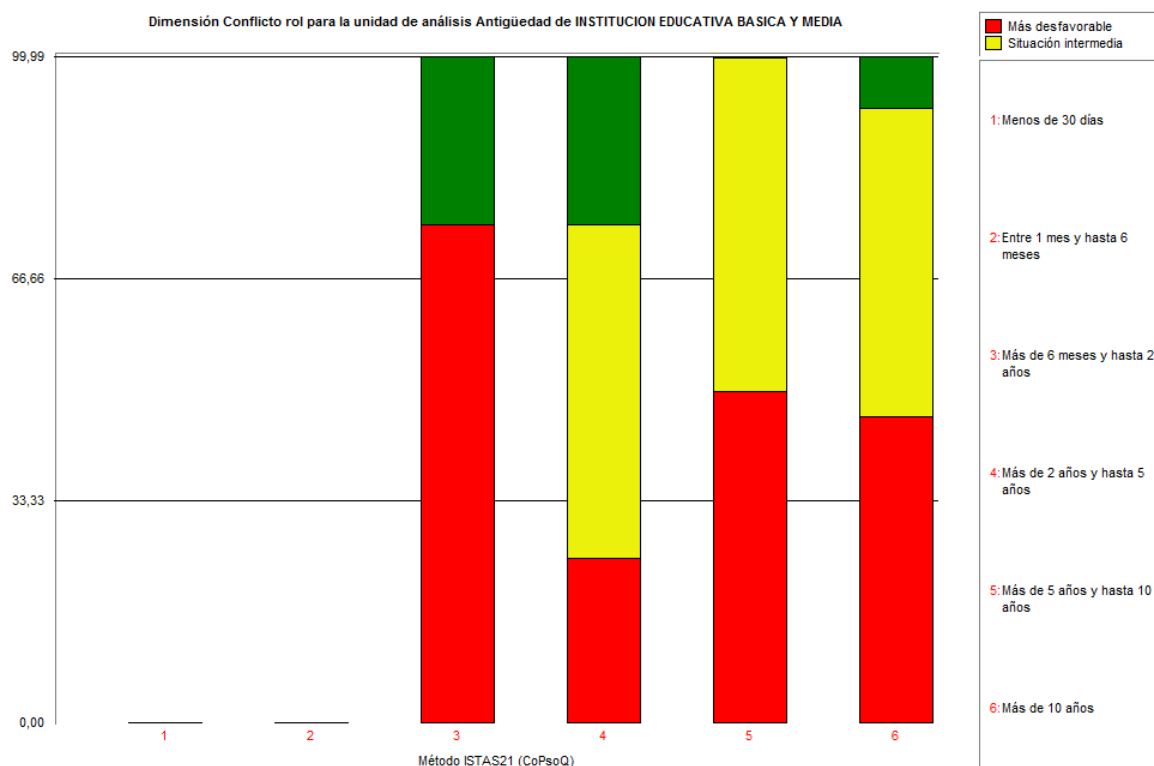
En la gráfica 31, se observa que el 66% de los hombres perciben el factor en nivel desfavorable, el 23 % en nivel intermedio y el 11% en nivel favorable. El 35% de las mujeres perciben el factor en nivel desfavorable, el 49% en nivel intermedio y el 16% en nivel favorable.

Gráfica 32. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable conflicto de rol con la unidad de análisis de edad



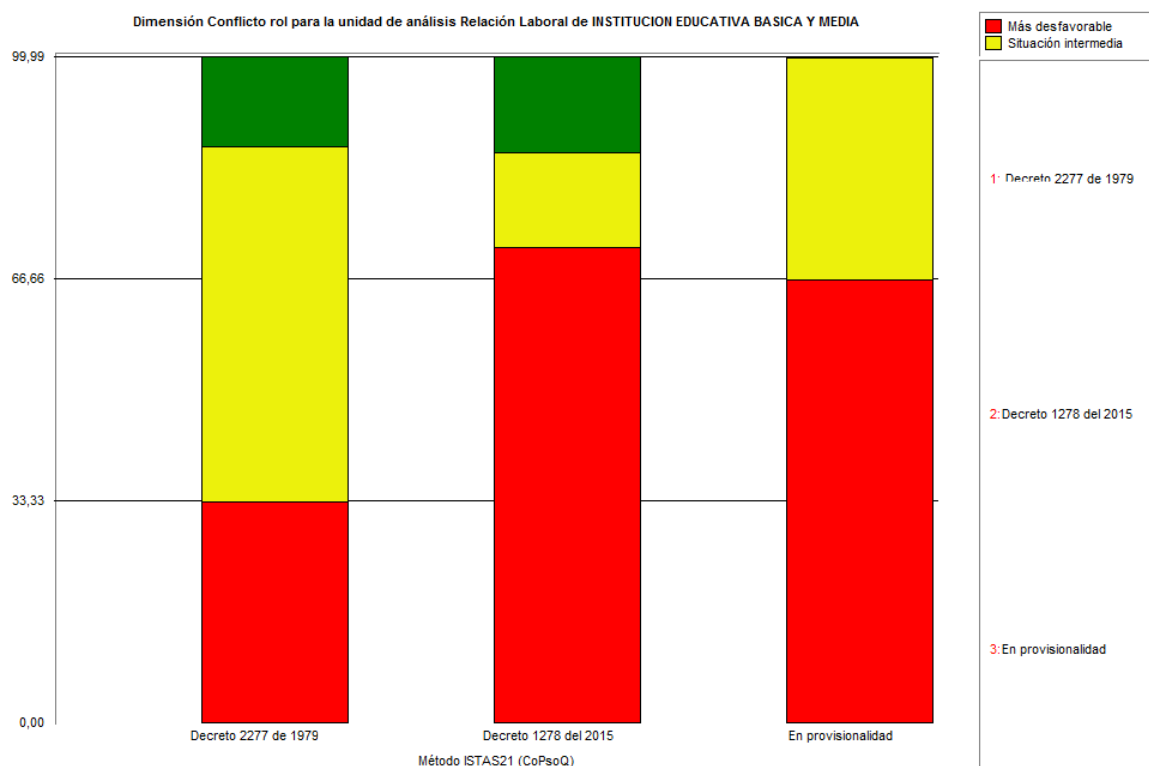
En la gráfica 32, se observa que el 100% de los docentes entre los 36 y 45 años perciben el factor en nivel desfavorable. El 66% de los docentes entre los 26 y 35 años perciben el factor en nivel desfavorable y el 33 % en nivel intermedio. El 40 % de los docentes de más de 55 años perciben el factor en nivel desfavorable, el 45% en nivel intermedio y el 15% en nivel favorable. El 28% de los docentes entre 46 y 55 años perciben el factor en nivel desfavorable, el 50% en nivel intermedio y el 22% en nivel favorable.

Gráfica 33. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable conflicto de rol con la unidad de análisis de antigüedad.



En la gráfica 33, se observa que el 71 % de los docentes de más de 6 meses y hasta 2 años perciben el factor en nivel desfavorable, el 29% en nivel favorable. El 50% de los docentes de más de 5 a 10 años perciben el factor en nivel desfavorable y el 50% en nivel intermedio. El 40% de los docentes de más de 10 años perciben el factor en nivel desfavorable, el 48% en nivel intermedio y el 12% en nivel favorable. El 27% de los docentes de más de 2 a 5 años perciben el factor en nivel desfavorable, el 50% en nivel intermedio y el 23% en nivel favorable.

Grafica 34. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable conflicto de rol con la unidad de análisis de relación laboral.

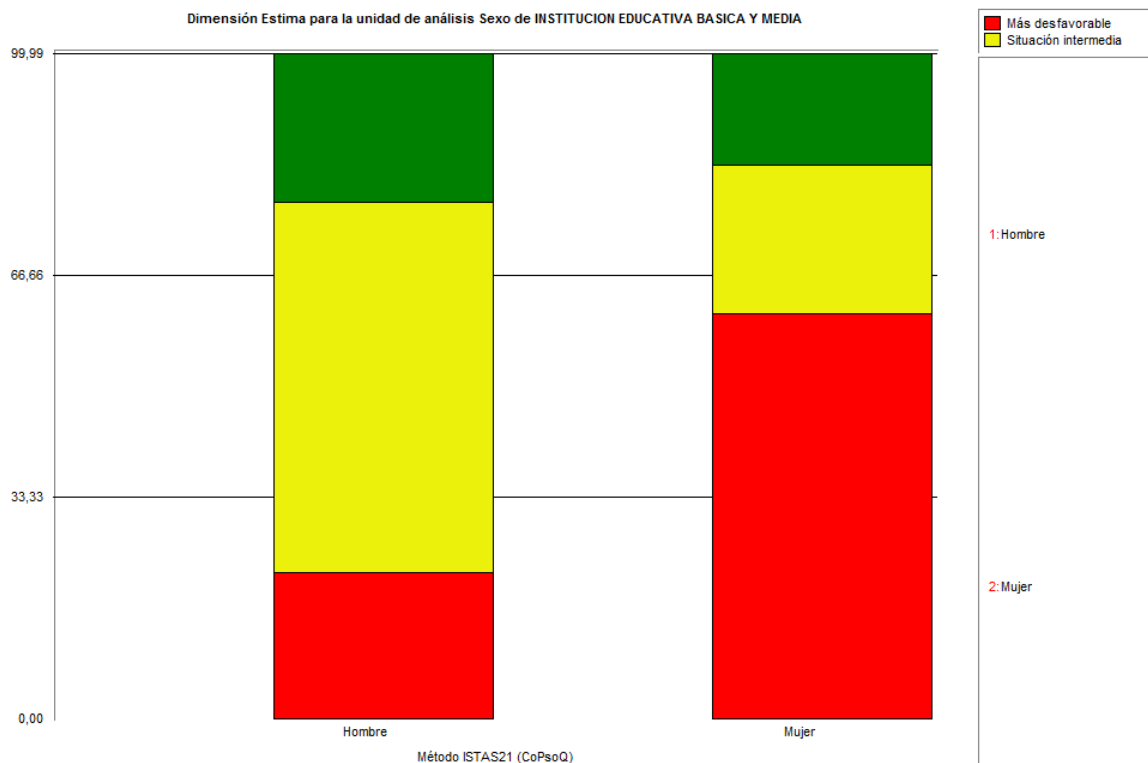


En la gráfica 34, se observa que el 69% de los docentes bajo decreto 1278 de 2002 perciben el factor en nivel desfavorable, el 15% en nivel intermedio y el 16% en nivel favorable. El 65% de los docentes en provisionalidad perciben el factor en nivel favorable, el 35% en nivel intermedio. El 33% de los docentes con decreto 2277 de 1979 perciben el factor en nivel desfavorable, el 53 % en nivel intermedio, el 14% en nivel favorable.

8.2.1.8 Estima

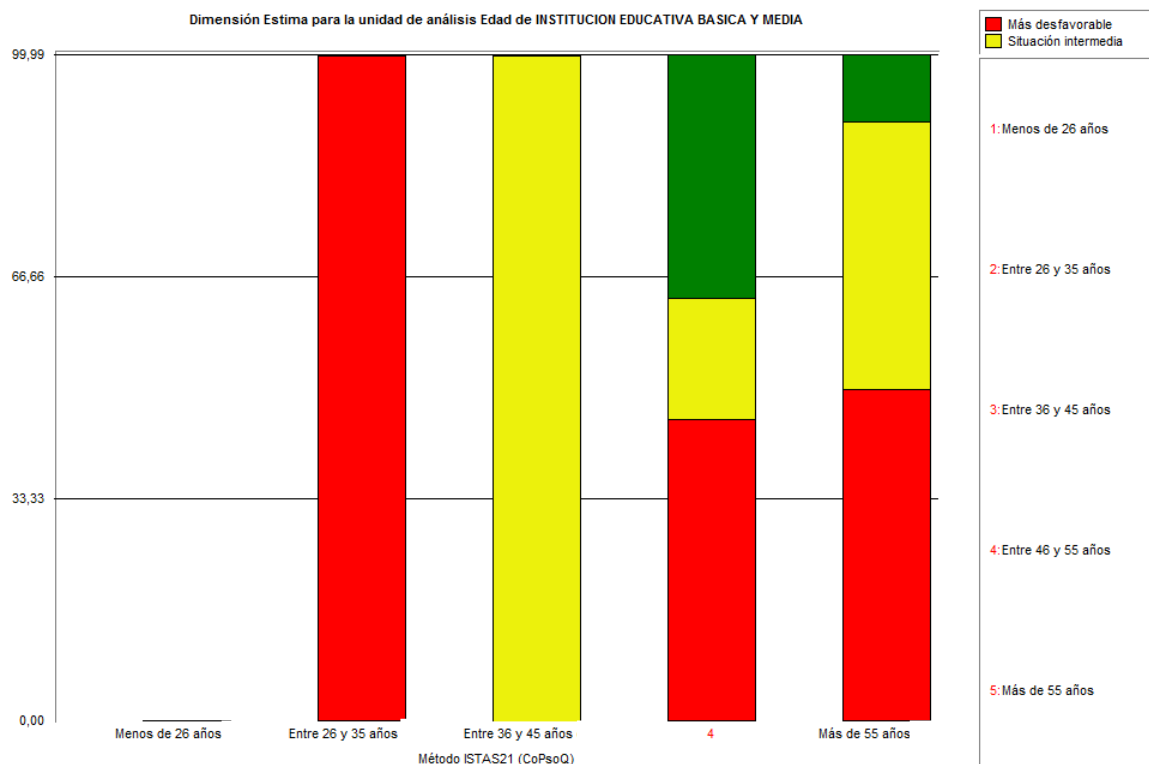
El 48% de los docentes percibieron el factor como desfavorable a partir de lo observado en la tabla 3.

Gráfica 35. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable estima con la unidad de análisis de género.



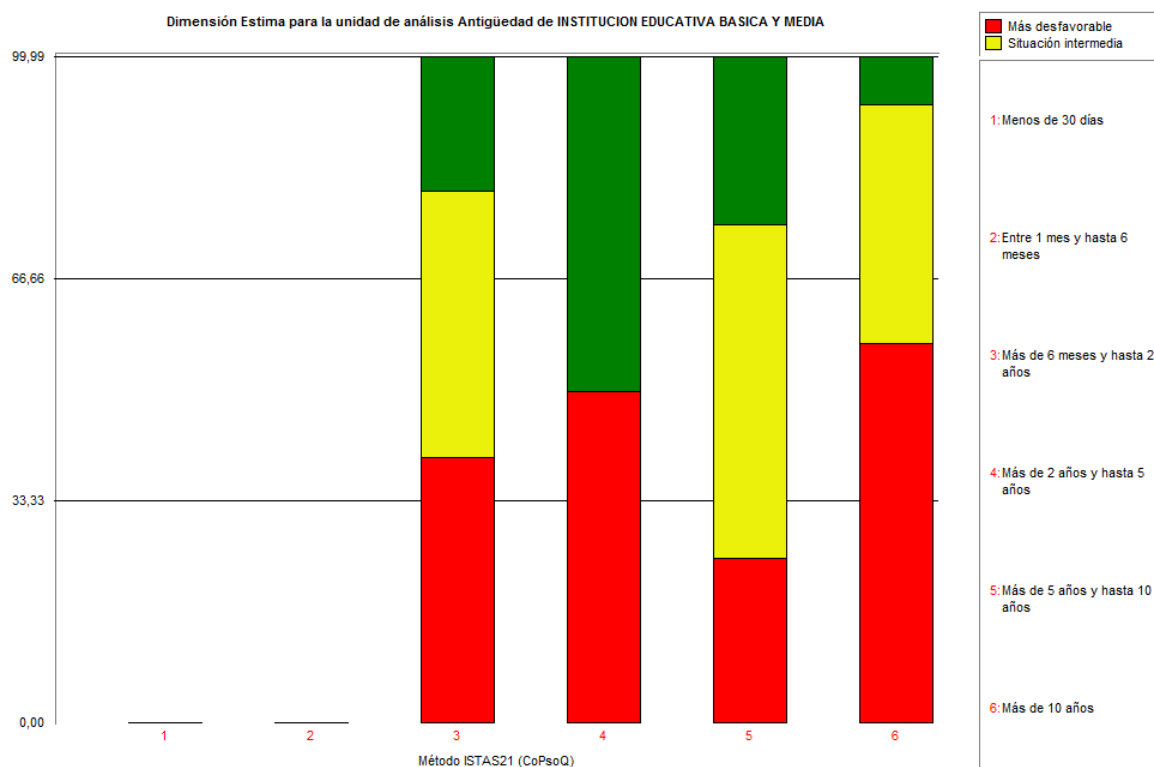
En la gráfica 35, se observa que el 63% de las mujeres perciben el factor en nivel desfavorable, el 22% en nivel intermedio y el 15% en nivel favorable. El 25% de los hombres perciben el factor en nivel desfavorable, el 55% en nivel intermedio y el 20 % en nivel favorable.

Gráfica 36. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable estima con la unidad de análisis de relación edad.



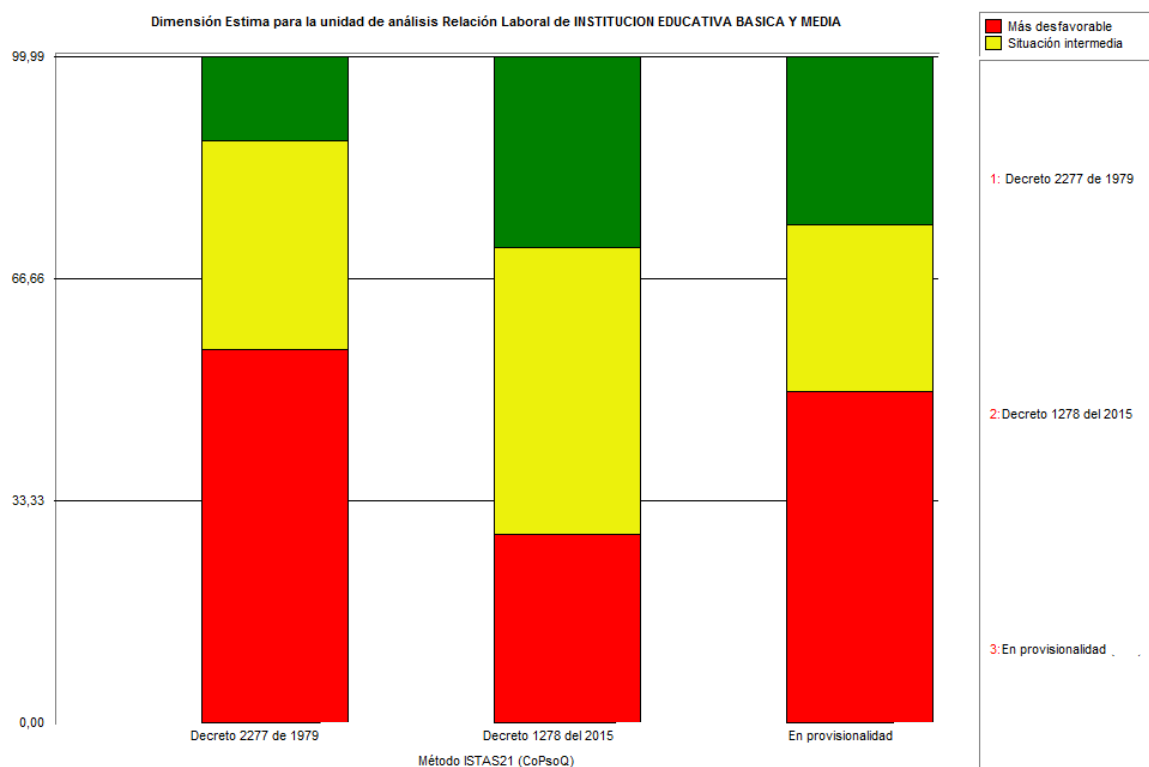
En la gráfica 36, se observa que el 100% de los docentes entre 26 y 35 años perciben el factor en nivel desfavorable. El 48% de más 55 años perciben el factor en nivel desfavorable, el 41% en nivel intermedio y el 11% en nivel favorable. El 45% de los docentes entre 46 y 55 años perciben el factor en nivel desfavorable, el 19% en nivel intermedio y el 36 % en nivel favorable.

Gráfica 37. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable estima con la unidad de análisis de relación antigüedad.



En la gráfica 37, Se observa que el 60% de los docentes entre 1 mes a 6 meses perciben el factor en nivel desfavorable, el 35% en nivel intermedio y el 15% en nivel favorable. El 50% de los docentes de más de 2 a 5 años perciben el factor en nivel desfavorable y el 50% en nivel favorable. El 37% de los docentes de más de 6 meses hasta 2 años perciben el factor en nivel desfavorable, el 37% en nivel intermedio y el 26% en nivel favorable. El 46% de los docentes de más de 5 a 10 años perciben el factor en nivel desfavorable, el 46% en nivel intermedio y el 8% en nivel favorable.

Gráfica 38. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable estima con la unidad de análisis de relación laboral.



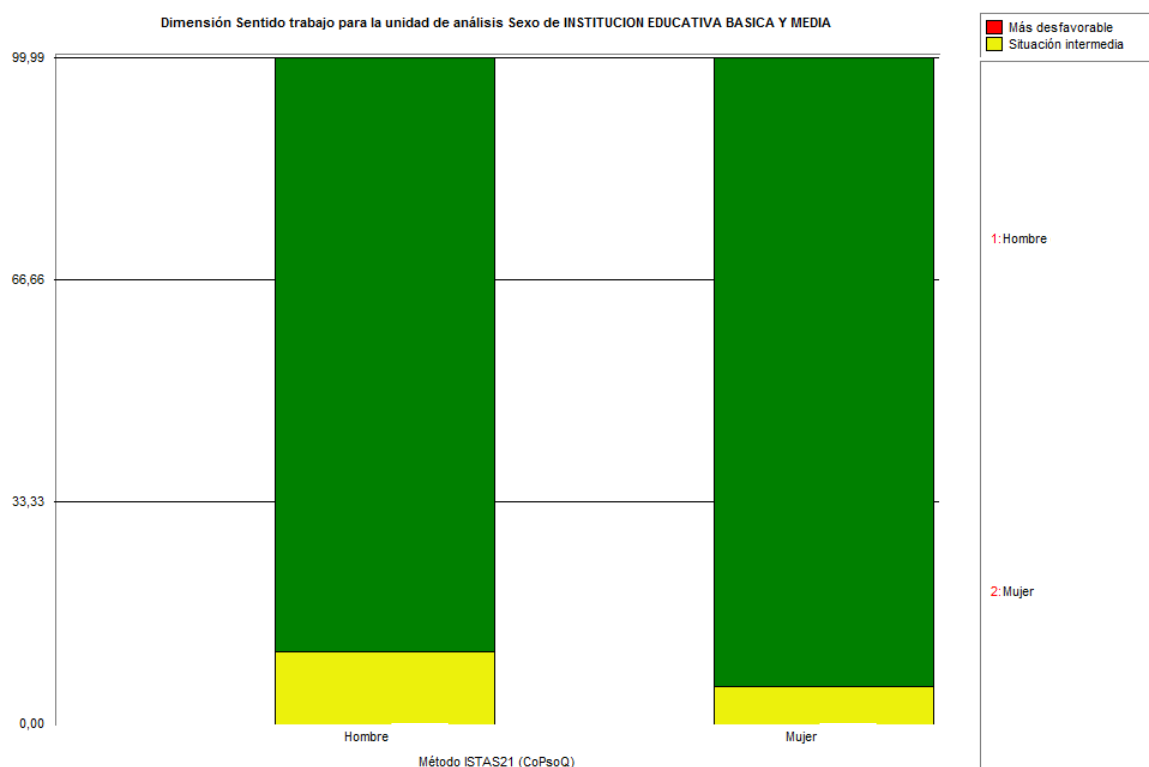
En la gráfica 38, se observa que el 52% de los docentes bajo el decreto 2277 de 1979, perciben el factor en nivel desfavorable, el 34% en nivel intermedio y el 14 % en nivel favorable. El 49% de los docentes en provisionalidad perciben el factor en nivel desfavorable, 25% en nivel intermedio y 26% en nivel favorable. El 30% de los docentes bajo el decreto 1278 perciben el factor en nivel desfavorable, el 40% en nivel intermedio y el 30% en nivel favorable.

8.2.2 FACTORES PROTECTORES

8.2.2.1 Sentido de trabajo

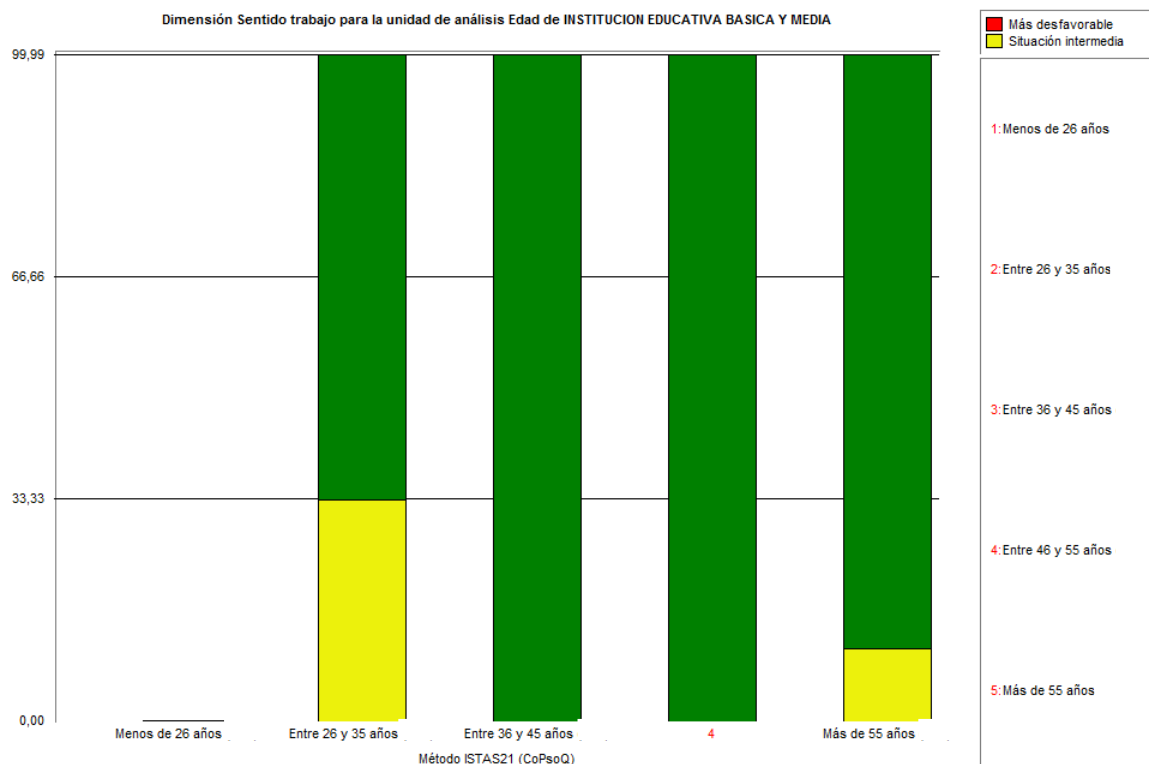
El 86 % de los docentes percibieron el factor como favorable a partir de los resultados observados en la tabla 3.

Gráfica 39. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable sentido de trabajo con la unidad de análisis de género.



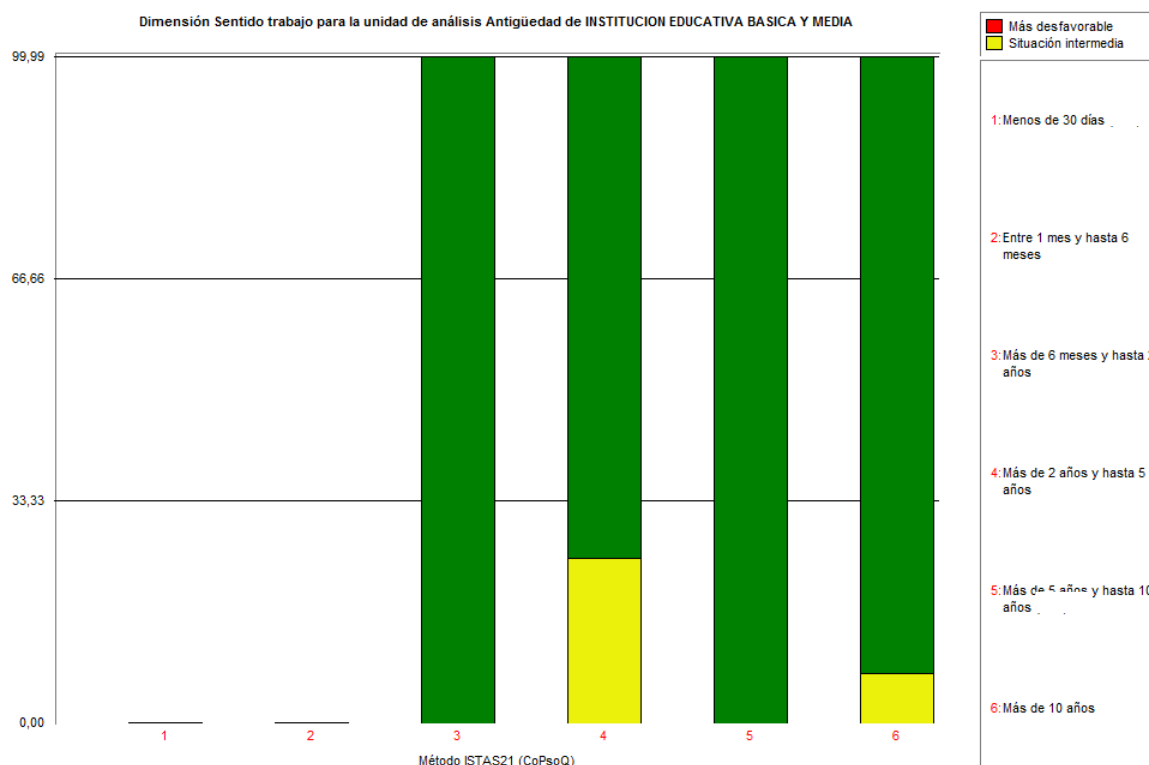
En la gráfica 39, se observa que el 96% de las mujeres perciben el factor en nivel favorable y el 4% en nivel intermedio, no hay des favorabilidad. El 90 % de los hombres perciben el factor en nivel favorable, el 10% en nivel intermedio, no hay des favorabilidad.

Gráfica 40. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable sentido de trabajo con la unidad de análisis edad.



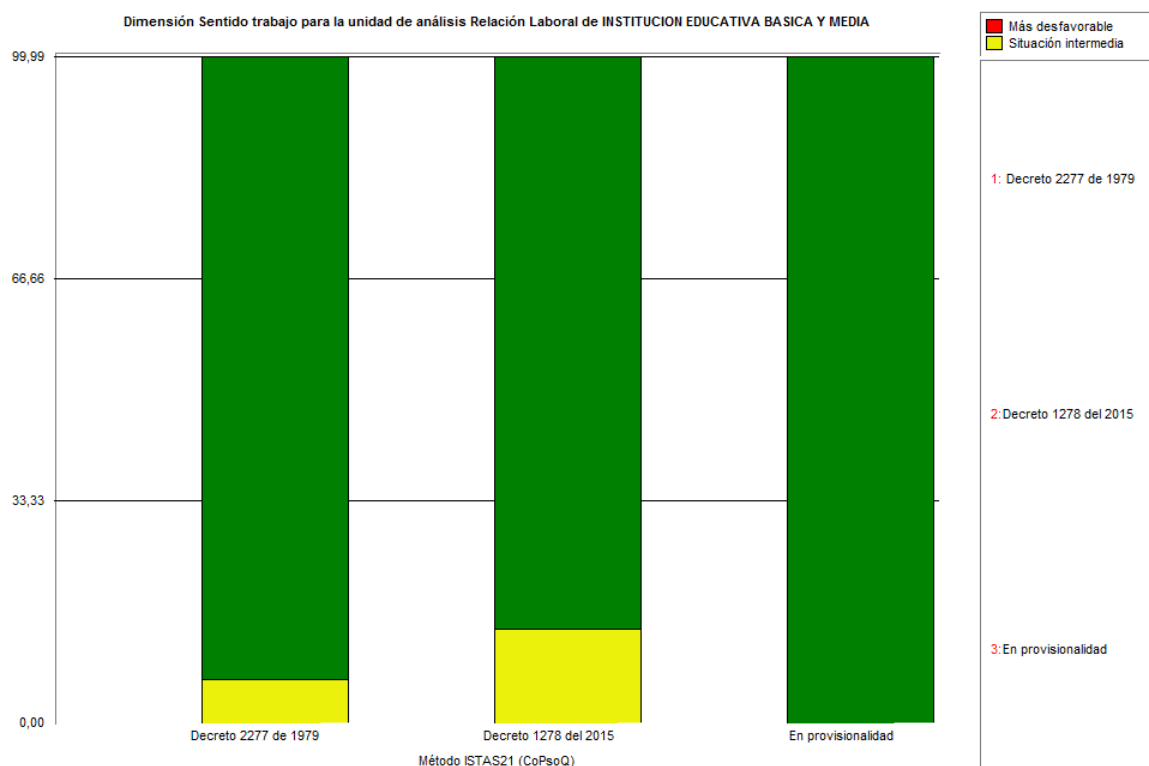
En la gráfica 40, se observa que el 100% de los docentes entre 36 y 45 años perciben el factor en nivel favorable, No hay nivel intermedio y des favorabilidad. El 100 % de los docentes entre 46 y 55 años perciben el factor en nivel favorable, no hay nivel intermedio y nivel de des favorabilidad. El 87% de los docentes de más de 55 años perciben el factor en nivel favorable, el 13% en nivel intermedio y no hay nivel de des favorabilidad. El 66% de los docentes entre 26 y 35 años perciben el factor en nivel favorable, el 33% en nivel intermedio no hay nivel de des favorabilidad.

Gráfica 41. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable sentido de trabajo con la unidad de análisis antigüedad.



En la gráfica 41, se observa que el 100% de los docentes de más de 6 meses y hasta 2 años perciben el factor en nivel favorable, no hay nivel intermedio y nivel de des favorabilidad. El 100% de los docentes de más de 5 a 10 años perciben el factor en nivel favorable, no hay nivel intermedio y des favorabilidad. El 90 % de los docentes de más de 10 años perciben el factor favorable, el 10% normal y no hay des favorabilidad. El 70% de los docentes de más de 2 a 5 años perciben el factor en nivel favorable, el 30% en nivel intermedio, no hay nivel de des favorabilidad.

Gráfica 42. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable sentido de trabajo con la unidad de análisis relación laboral.

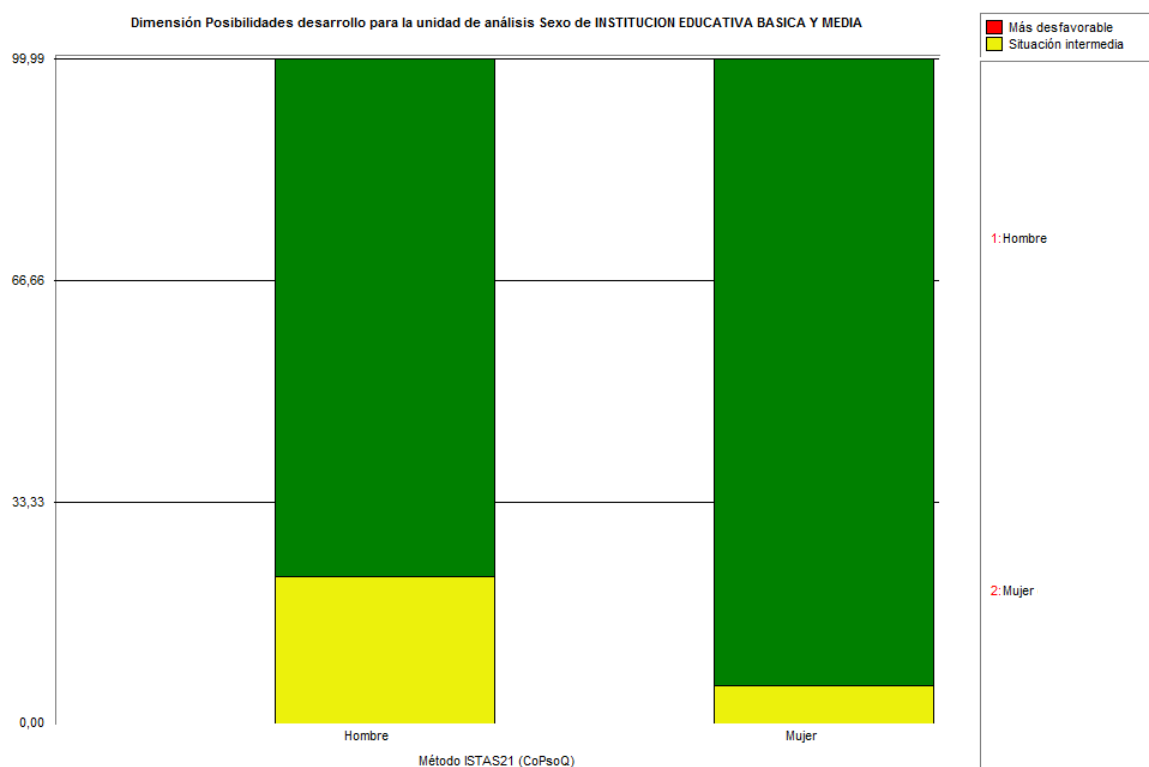


En la Gráfica 42, se observa que el 100% de los docentes en provisionalidad perciben el factor en un nivel favorable, no hay nivel de exposición intermedio y desfavorabilidad. El 93% de los docente bajo decreto 2277 de 1979 perciben el factor en nivel favorable, el 7% en nivel intermedio y no hay des favorabilidad. El 77% de los docentes bajo decreto 1278 perciben el factor en nivel favorable, el 13% en un nivel intermedio, no hay nivel de des favorabilidad.

8.2.2.2 Posibilidad de desarrollo.

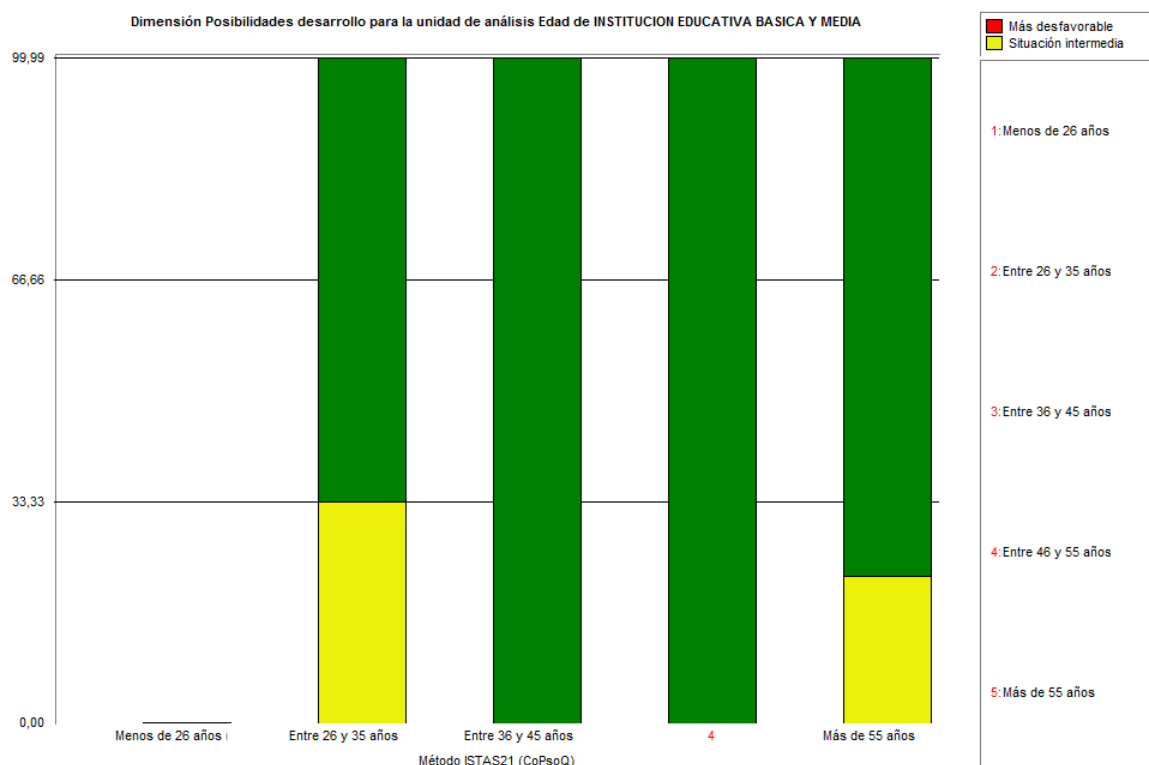
El 83 % de los docentes percibieron el factor como favorable a partir de los resultados observados en la tabla 3.

Gráfica 43. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable posibilidad de desarrollo con la unidad de análisis del género.



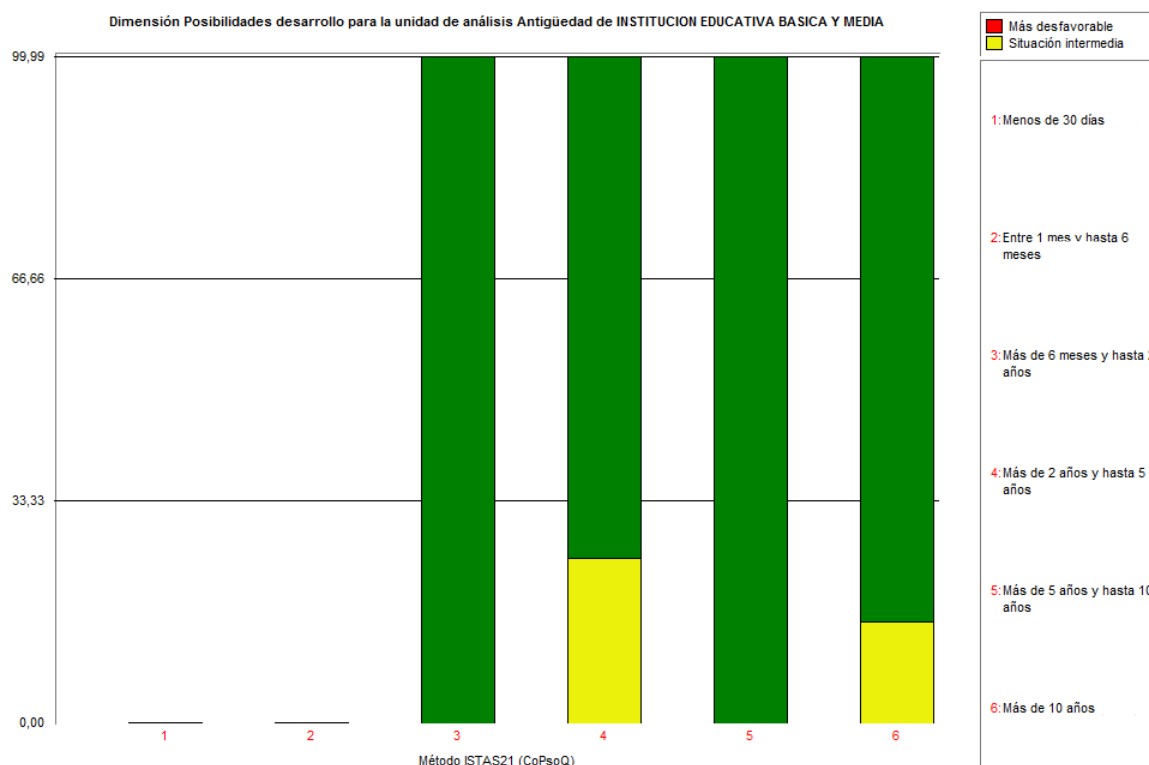
En la gráfica 43, se observa que el 93 % de las mujeres perciben el factor en nivel favorable, el 7% en nivel intermedio, no hay nivel de des favorabilidad. El 77% de los hombres perciben el factor en nivel favorable, el 23% en nivel intermedio, no hay nivel de des favorabilidad.

Gráfica 44. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable posibilidad de desarrollo con la unidad de análisis edad.



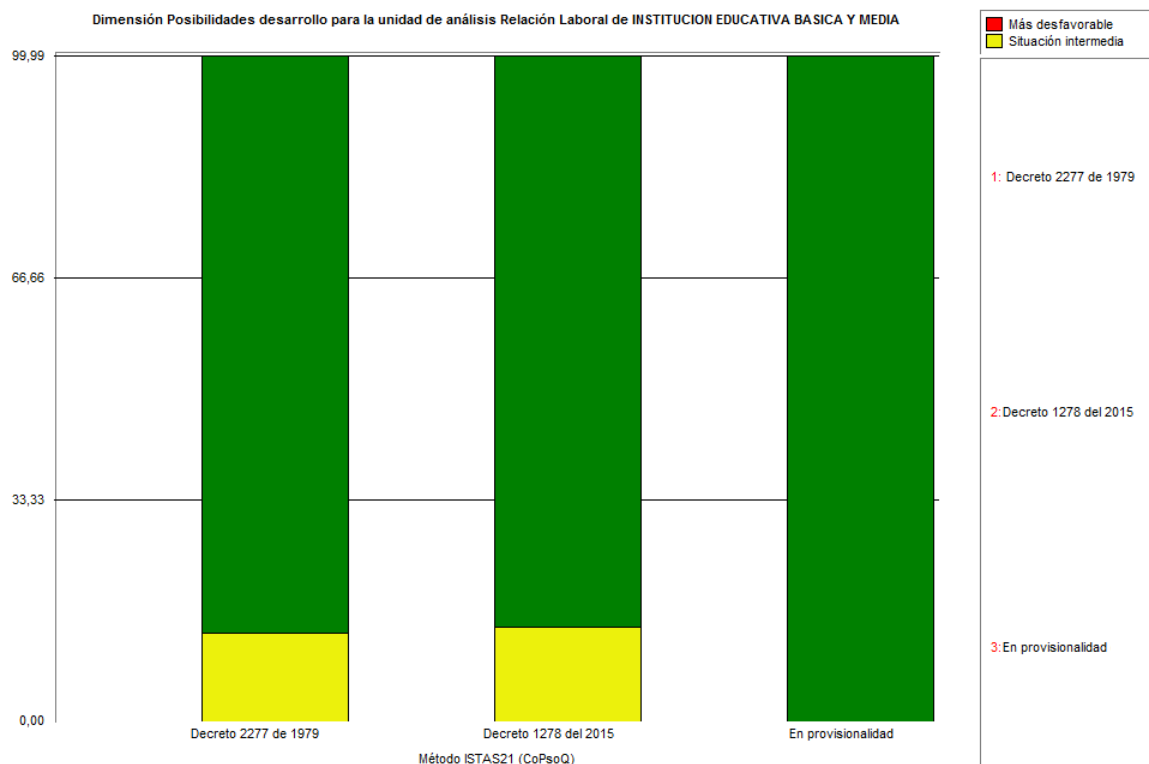
En la gráfica 44, se observa que el 100% de los docentes entre 36 y 45 años perciben el factor en nivel favorable, no hay nivel intermedio, ni des favorabilidad. El 100% de los docentes entre 46 y 55 años perciben el factor en nivel favorable, no hay nivel intermedio y nivel de des favorabilidad. El 77% de los docentes de más de 55 años perciben el factor en nivel favorable, el 13% en nivel intermedio y no hay nivel de des favorabilidad. El 66% de los docentes entre 26 y 35 años perciben el factor en nivel favorable, el 33% en nivel intermedio y no hay nivel de des favorabilidad.

Gráfica 45. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable posibilidad de desarrollo con la unidad de análisis antigüedad.



En la Gráfica 45, se observa que el 100 % de los docentes de más de 6 meses a 2 años perciben el factor en nivel favorable, no hay nivel intermedio y nivel de desfavorabilidad. El 100% de los docentes de más de 5 a 10 años perciben el factor en nivel favorable, no hay nivel intermedio y desfavorabilidad. El 76% de los docentes de más de 10 años perciben el favor en nivel favorable y el 24% en nivel intermedio, no hay nivel de desfavorabilidad. El 73% de los docentes de más de 2 a 5 años perciben el factor en nivel favorable, el 27 % en nivel intermedio, no hay desfavorabilidad.

Gráfica 46. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable posibilidad de desarrollo con la unidad de análisis relación laboral.

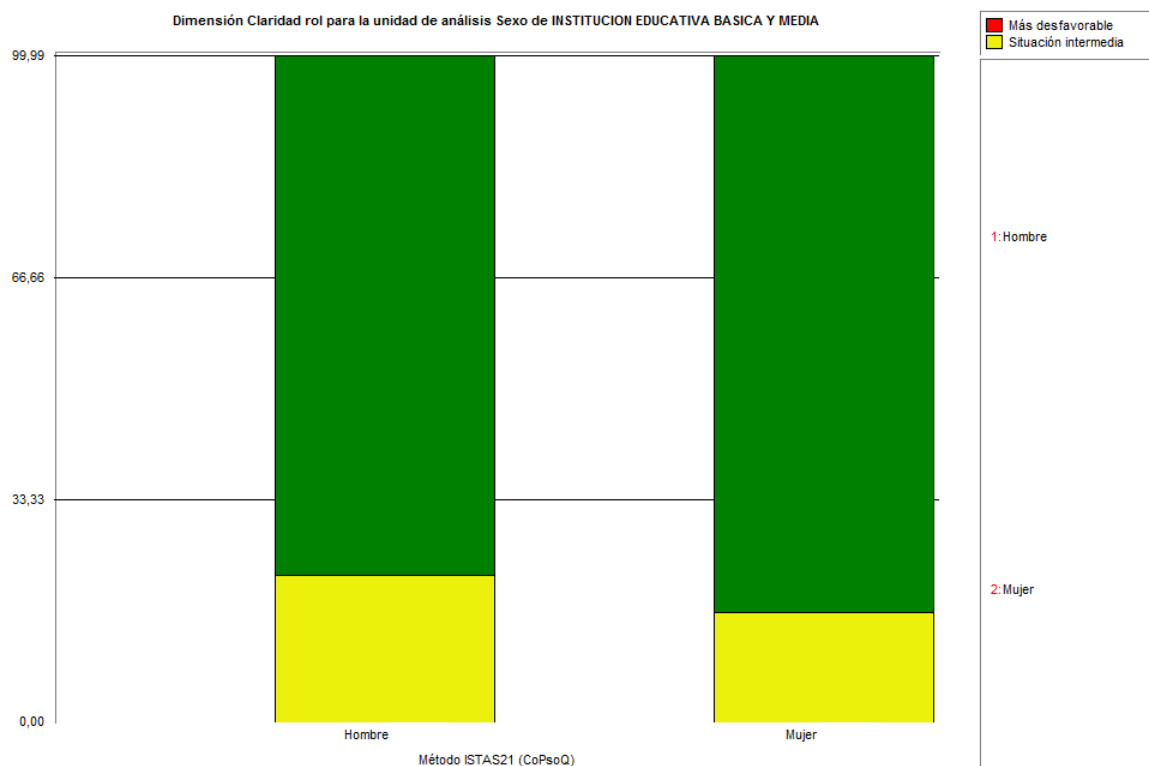


En la gráfica 46, se observa que el 100% de los docentes es provisional y perciben el factor en nivel favorable, no hay nivel intermedio y des favorabilidad. El 84% de los docentes bajo decreto 2277 de 1979 perciben el factor en nivel favorable, el 16% en nivel intermedio, no hay des favorabilidad. El 83% de los docentes bajo decreto 1278 perciben el factor en nivel favorable, el 17% en nivel intermedio y no hay des nivel de des favorabilidad.

8.2.2.3 Claridad del rol

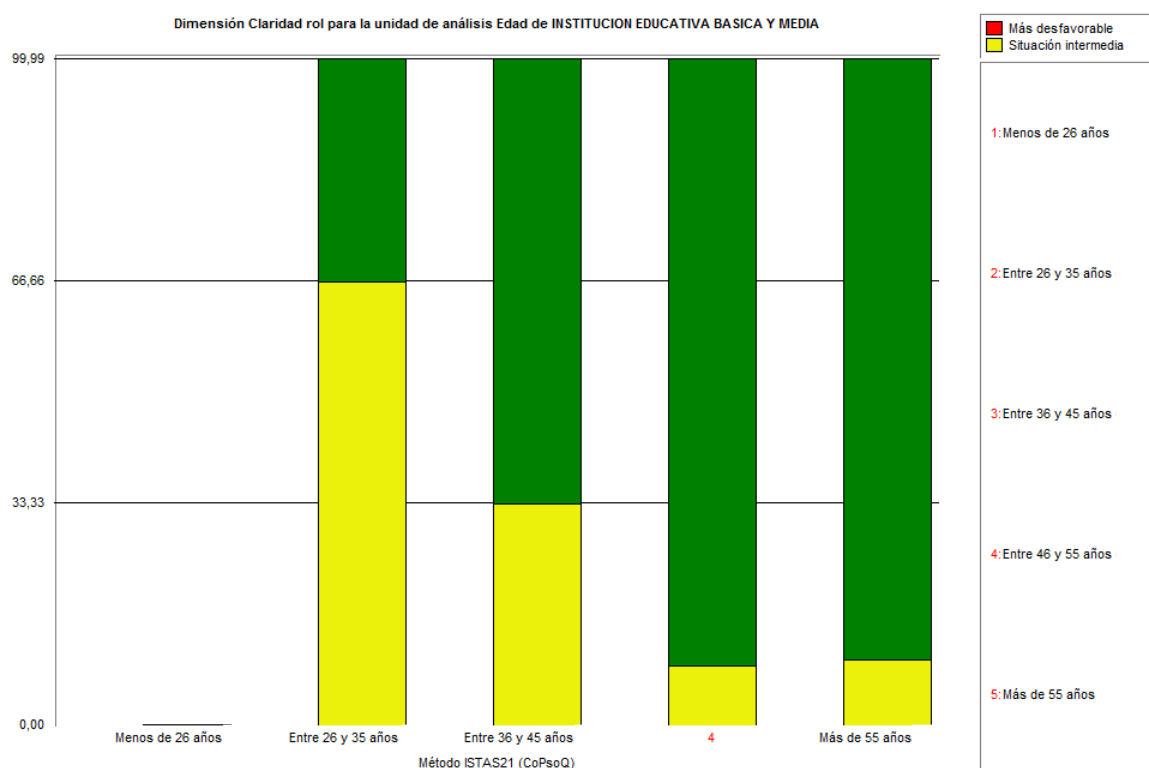
El 78 % de los docentes percibieron el factor como favorable a partir de los resultados observados en la tabla 3.

Gráfica 47. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable claridad del rol con la unidad de análisis del género.



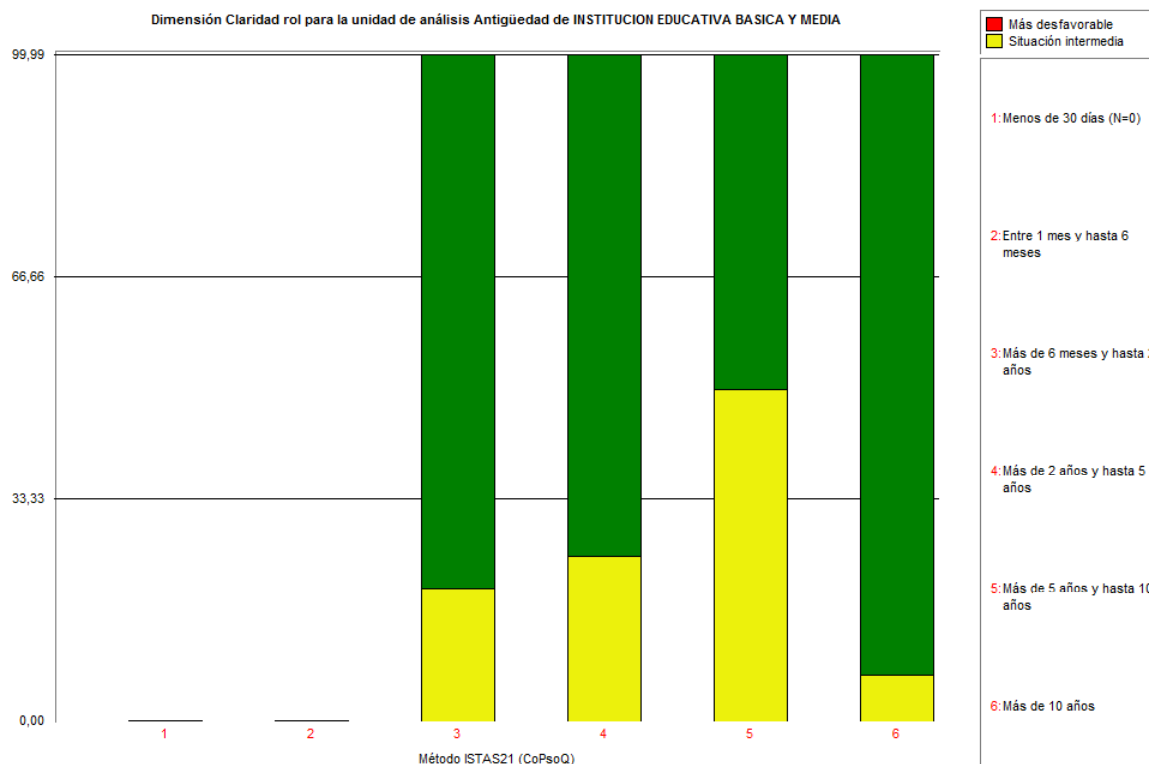
En la gráfica 47, se observa que el 75% de las mujeres perciben el factor en nivel favorable, el 15% en nivel intermedio y no des favorabilidad. El 73% de los hombre perciben el factor en nivel desfavorable, el 27% en nivel intermedio y no hay des favorabilidad.

Gráfica 48. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable claridad del rol con la unidad de análisis edad.



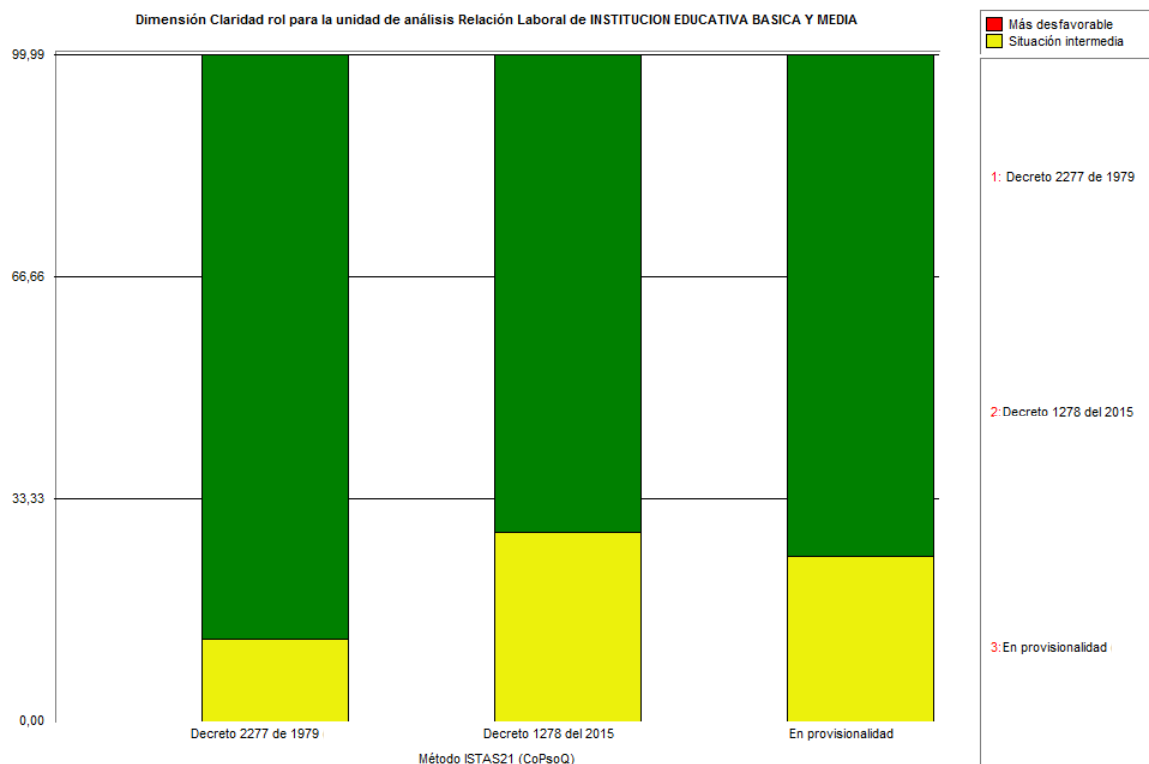
En la gráfica 48, el 90% de los docentes entre 46 y 55 años perciben el factor en nivel favorable, el 10% en nivel intermedio y no hay des favorabilidad. El 89% de los docentes de más de 55 años perciben el factor en nivel favorable, el 11% en nivel intermedio y no hay des favorabilidad. El 66% de los docentes entre 36 y 45 años perciben el factor en nivel favorable, el 33% en nivel intermedio y no des favorabilidad. El 33% de los docentes entre 26 y 35 años perciben el factor en nivel favorable, el 66% en nivel intermedio y no hay des favorabilidad.

Gráfica 49. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable claridad del rol con la unidad de análisis antigüedad.



En la gráfica 49, se observa que el 95 % de los docentes de más de 10 años, perciben el factor en nivel favorable, el 5% en nivel intermedio y no des favorabilidad. El 73% de los docentes de más de 6 meses y hasta 2 años perciben el factor en nivel favorable, el 27 % en nivel intermedio y no hay des favorabilidad. El 70% de los docentes de más de 2 a 5 años perciben el factor en nivel favorable, el 30% en nivel desfavorable y no hay des favorabilidad. El 50% de los docentes de más de 5 a 10 años perciben el factor en nivel favorable, el 50% en nivel intermedio y no hay des favorabilidad.

Gráfica 50. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable claridad del rol con la unidad de análisis relación laboral.

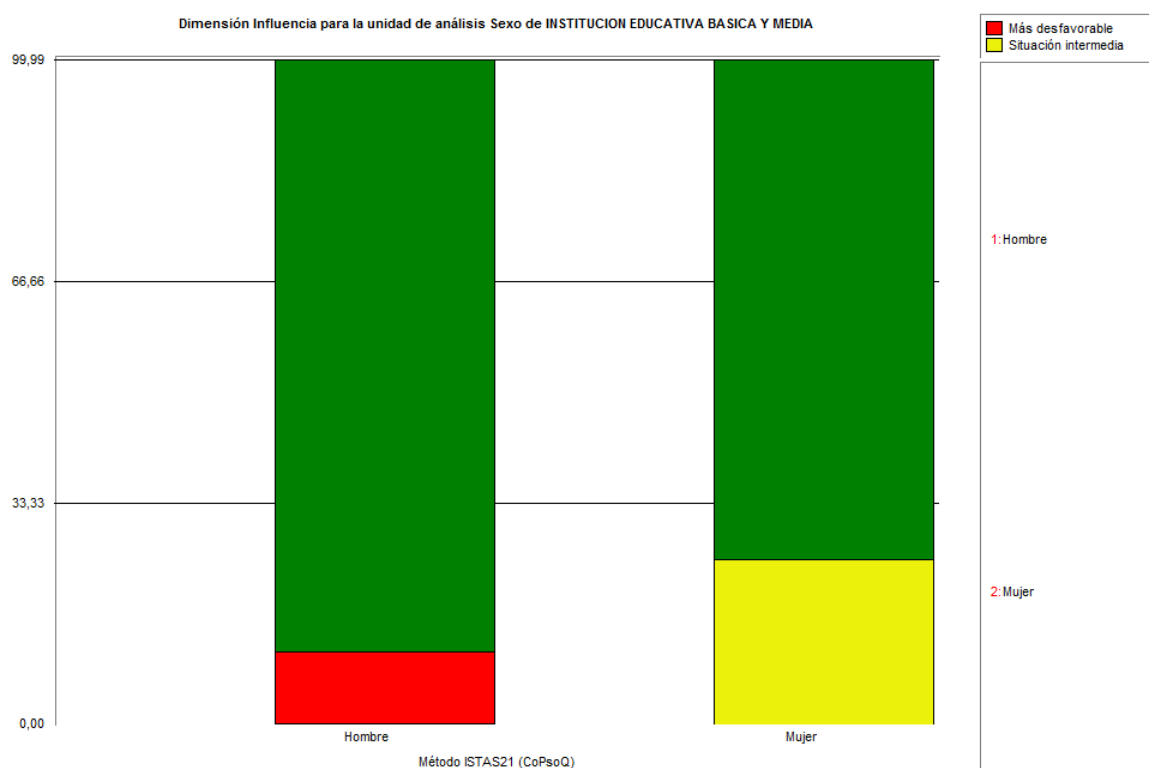


En la gráfica 50, se observa que el 87% de los docentes bajo decreto 2277, perciben el factor en nivel favorable, el 13% en nivel intermedio y no hay des favorabilidad. El 73% de los docentes en provisionalidad perciben el factor en nivel favorable, el 27% en nivel intermedio y no hay des favorabilidad. El 70% de los docentes bajo decreto 1278 perciben el factor en nivel favorable, el 30% en nivel intermedio y no hay des favorabilidad.

8.2.2.4 Influencia

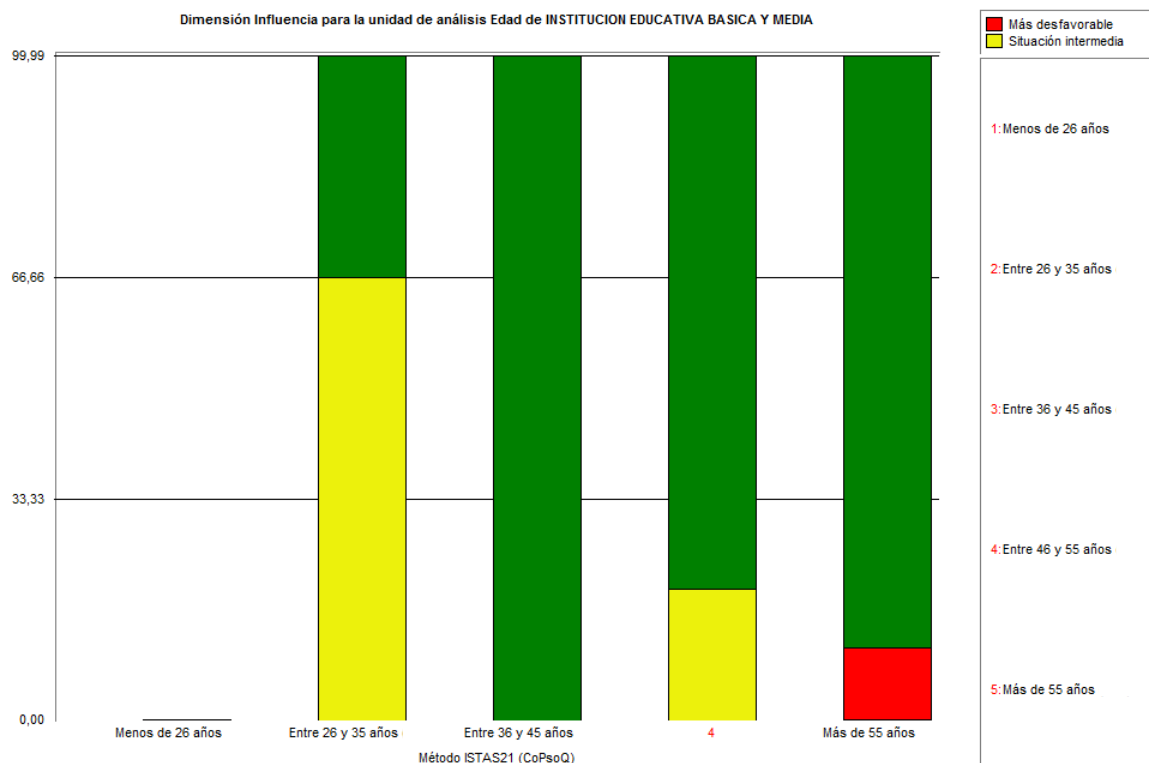
El 76 % de los docentes percibieron el factor como favorable a partir de los resultados observados en la tabla 3.

Gráfica 51. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable influencia con la unidad de análisis del género.



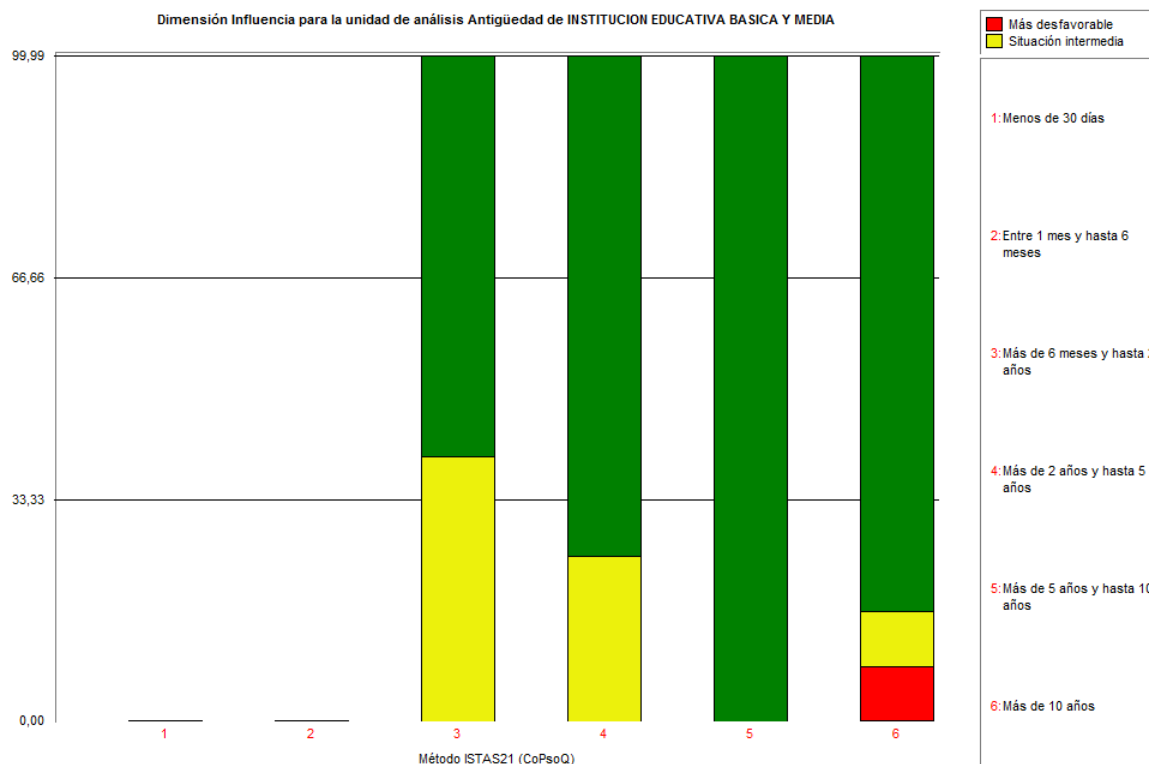
En la gráfica 51, se observa que el 90% de los hombres perciben el factor en nivel favorable, el 10% en nivel desfavorable, no hay nivel intermedio. El 72 % de las mujeres perciben el factor en nivel favorable, el 28% de las mujeres perciben el factor en nivel intermedio, no hay desfavorabilidad.

Gráfica 52. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable influencia con la unidad de análisis edad.



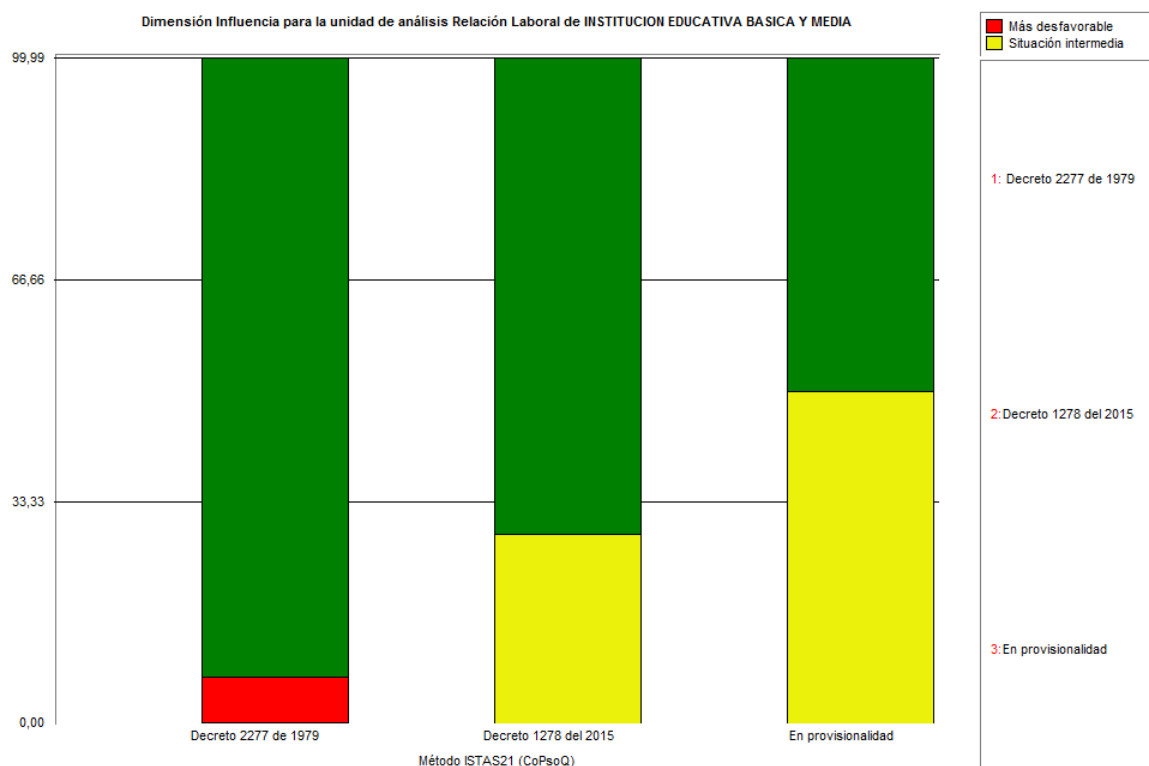
En la Gráfica 52, se observa que el 100% de los docentes entre 36 y 45 años perciben el factor favorable, no hay nivel intermedio y des favorabilidad. El 88% de los docentes de más de 55 años perciben el factor en nivel favorable, el 12 % en nivel desfavorable y no hay des favorabilidad. El 74% de los docentes entre 46 y 55 años perciben el factor en nivel favorable, el 26% en nivel intermedio, no hay nivel de des favorabilidad. El 33% de los docentes entre 26 y 35 años perciben el factor en nivel favorable, el 66% en nivel intermedio y no hay des favorabilidad.

Gráfica 53. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable influencia con la unidad de análisis antigüedad.



En la gráfica 53, se observa que el 100% de los docentes de más de 5 a 10 años perciben el factor en nivel favorable, no hay nivel intermedio y des favorabilidad. El 85% de los docentes de más de 10 años perciben el factor en nivel favorable, el 8% en nivel intermedio y el 7 % en nivel des favorable. El 73% de los docentes de más de 2 a 5 años perciben el factor en nivel favorable, el 27% en nivel intermedio y no hay des favorabilidad. El 70% de los docentes de más de 6 meses y hasta 2 años perciben el factor en nivel favorable, el 30% en nivel intermedio y no hay des favorabilidad.

Gráfica 54. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable influencia con la unidad de análisis relación laboral.

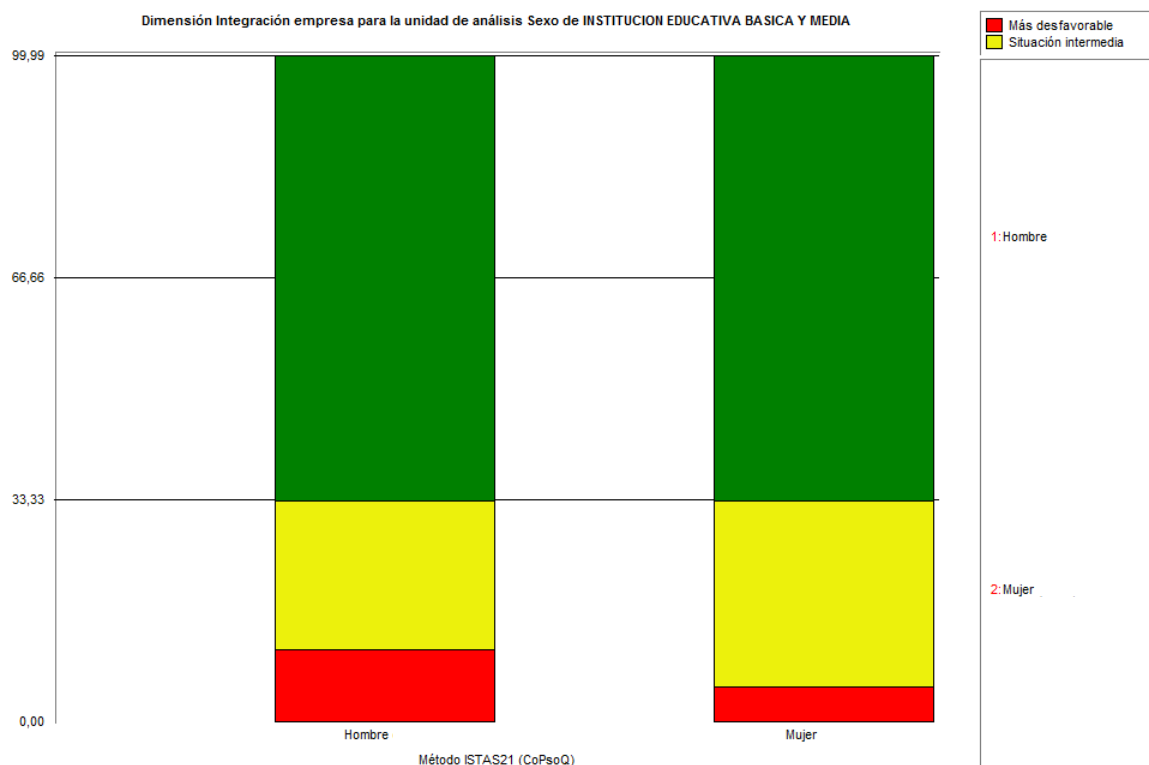


En la gráfica 54, el 94% de los docentes bajo decreto 2277 perciben el factor en nivel favorable, el 6% en nivel desfavorable y no hay nivel intermedio. El 72% de los docentes bajo el decreto 1278 perciben el factor en nivel favorable, el 28% en nivel intermedio, no hay des favorabilidad. El 50% de los docentes en provisionalidad perciben el factor en nivel favorable, el 50 % en nivel intermedio y no hay des favorabilidad.

8.2.2.5 Integración empresa

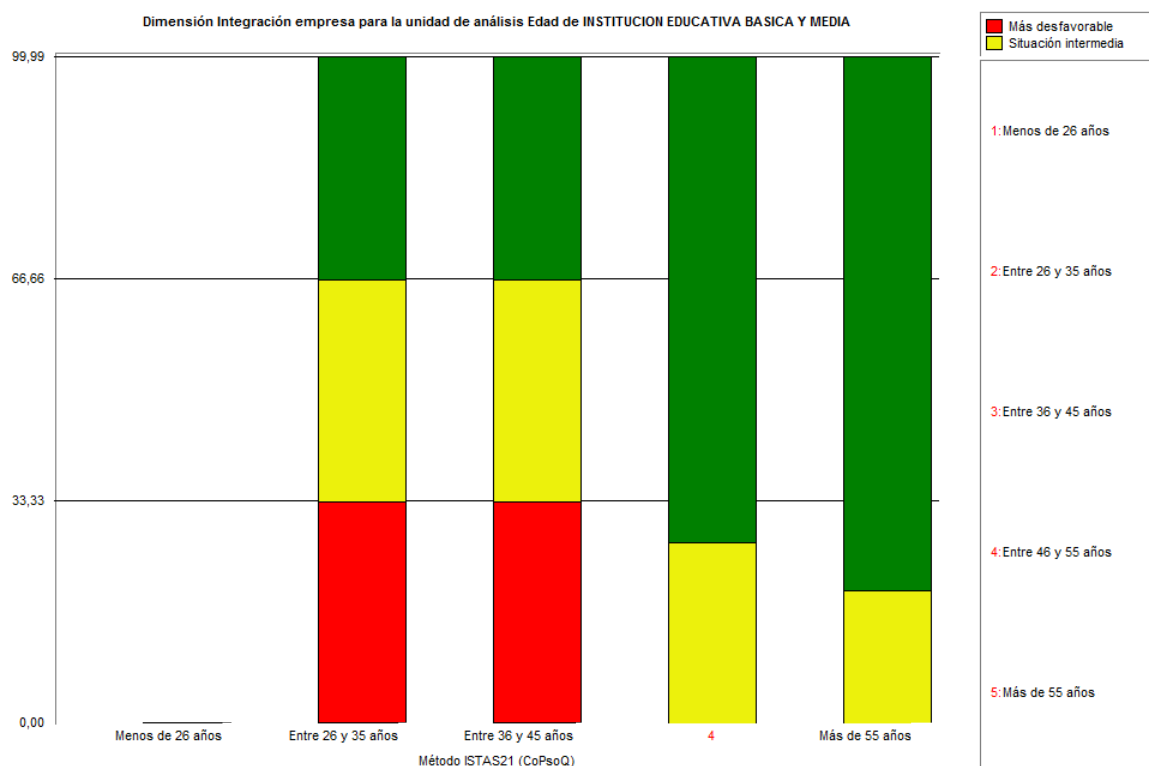
El 66 % de los docentes percibieron el factor como favorable a partir de los resultados observados en la tabla 3.

Gráfica 55. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable integración empresa con la unidad de análisis del género.



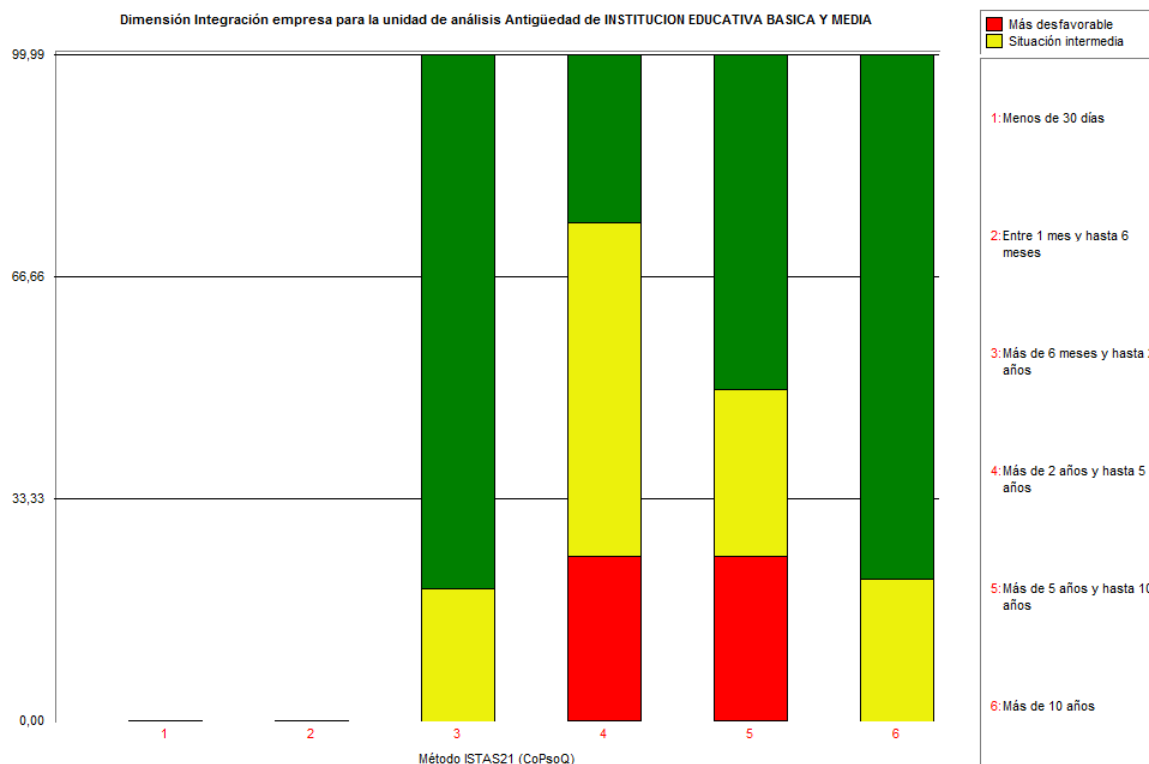
En la gráfica 55, se observa que el 66 % de las mujeres perciben el factor en nivel favorable, el 29% en nivel intermedio y el 5% en nivel desfavorable. El 66% de los hombres perciben el factor en nivel favorable, el 22% en nivel intermedio, y el 12% desfavorable.

Gráfica 56. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable integración empresa con la unidad de análisis edad.



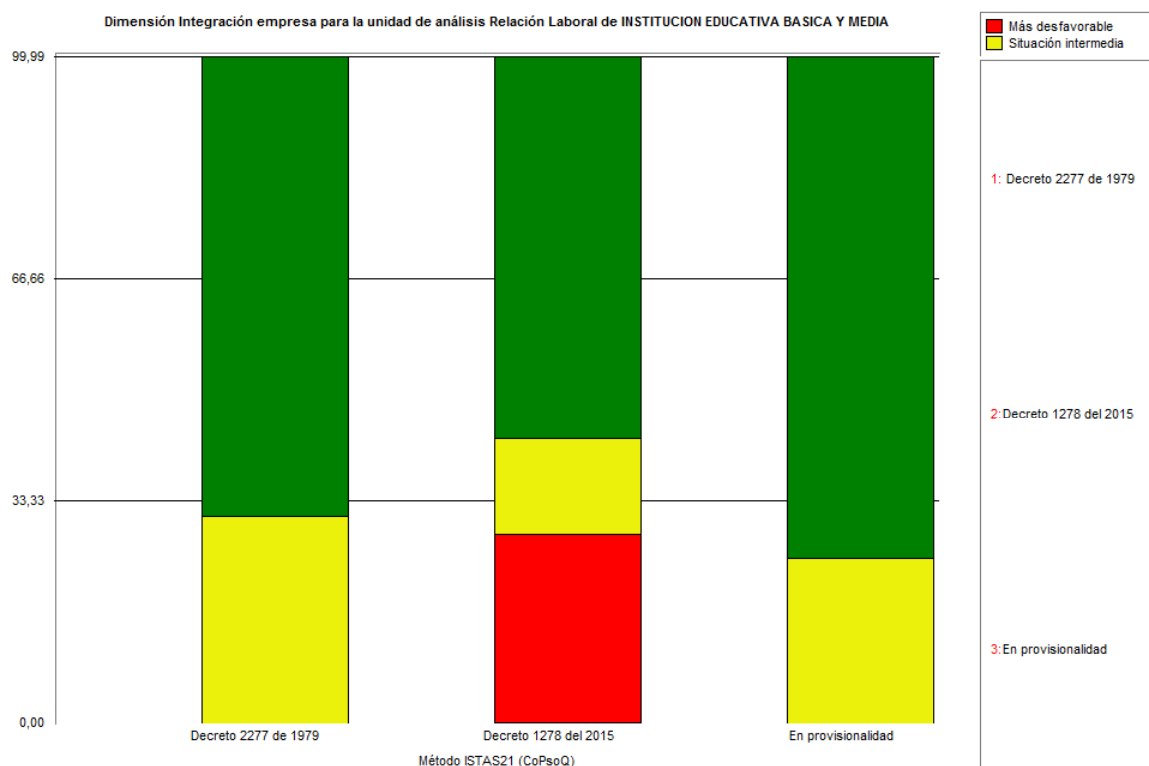
En la gráfica 56, se observa que el 75% de los docentes de más de 55 años perciben el factor en nivel favorable, el 25% en nivel intermedio y no hay desfavorabilidad. El 72% de los docentes entre 46 y 55 años perciben el factor favorable, el 28% en nivel intermedio y no hay desfavorabilidad. El 33% de los docentes entre 36 y 45 años y los docentes entre 26 y 35 años perciben el factor en nivel favorable en un 33%, en un nivel intermedio en un 33% y desfavorable en un 33%.

Gráfica 57. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable integración empresa con la unidad de análisis antigüedad.



En La gráfica 57, se observa que el 77 % de los docentes de más de 10 años perciben el factor en nivel favorable, el 23% en nivel intermedio y no hay des favorabilidad. El 77% de los docentes de más de 6 meses y hasta 2 años perciben el factor en nivel favorable, el 23 % en nivel intermedio y no hay des favorabilidad. El 50% de los docentes de más de 5 años perciben el factor en nivel favorable, el 25% en nivel intermedio y el 25% en nivel favorable. El 27% de los docentes de más de 2 a 5 años en nivel favorable, el 47% en nivel intermedio y el 26 % en nivel desfavorable.

Gráfica 58. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable integración empresa con la unidad de análisis relación laboral.

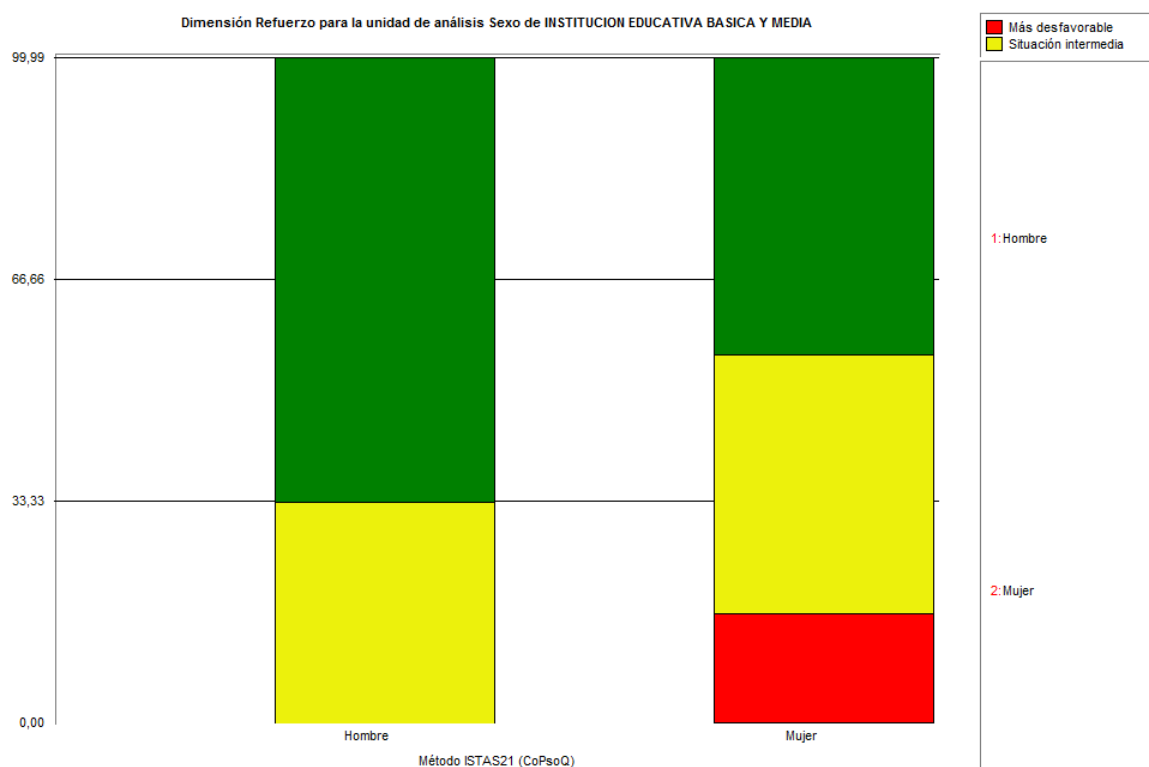


En la gráfica 58, se observa que el 73% de los docentes en provisionalidad perciben el factor en nivel favorable, el 27% en nivel intermedio y no hay des favorabilidad. El 68% de los docentes bajo decreto 2277 perciben el factor en nivel favorable, el 32% en nivel intermedio y no hay des favorabilidad. El 57% de los docentes bajo decreto 1278 perciben el factor en nivel favorable, 15% nivel intermedio y 28 % en nivel desfavorable.

8.2.2.6 Refuerzo

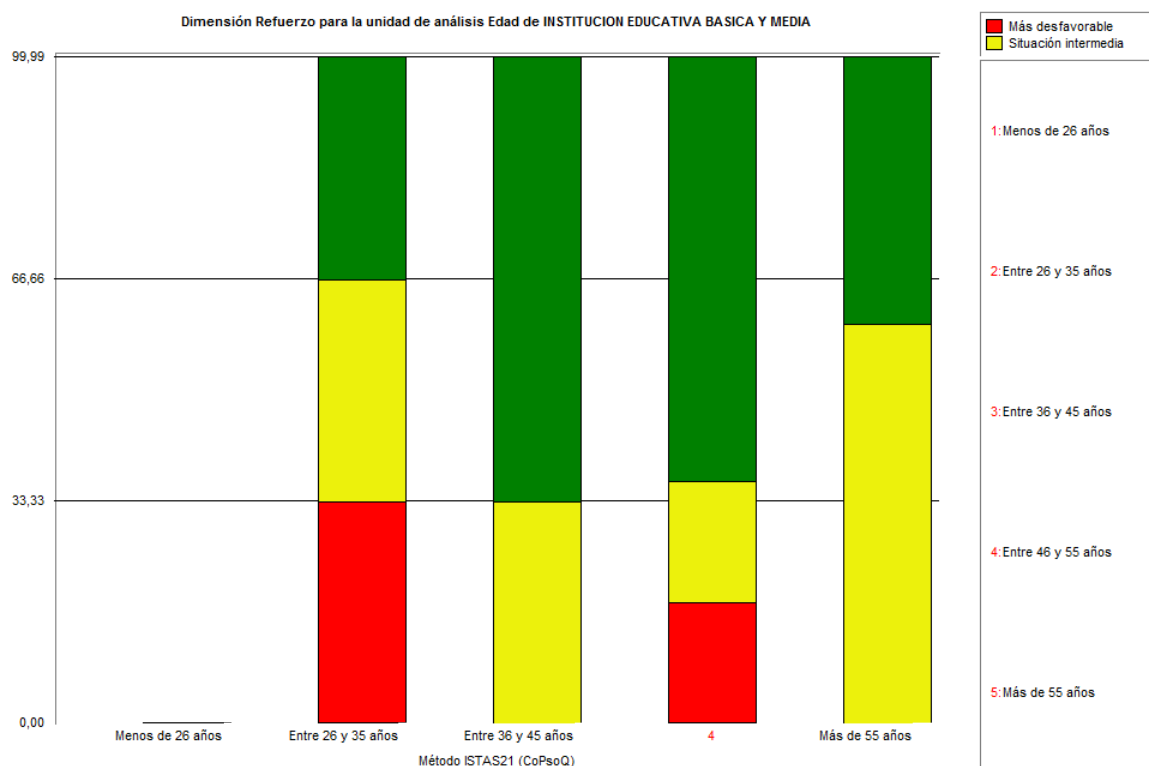
El 52 % de los docentes percibieron el factor como favorable a partir de los resultados observados en la tabla 3.

Gráfica 59. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable refuerzo con la unidad de análisis del género.



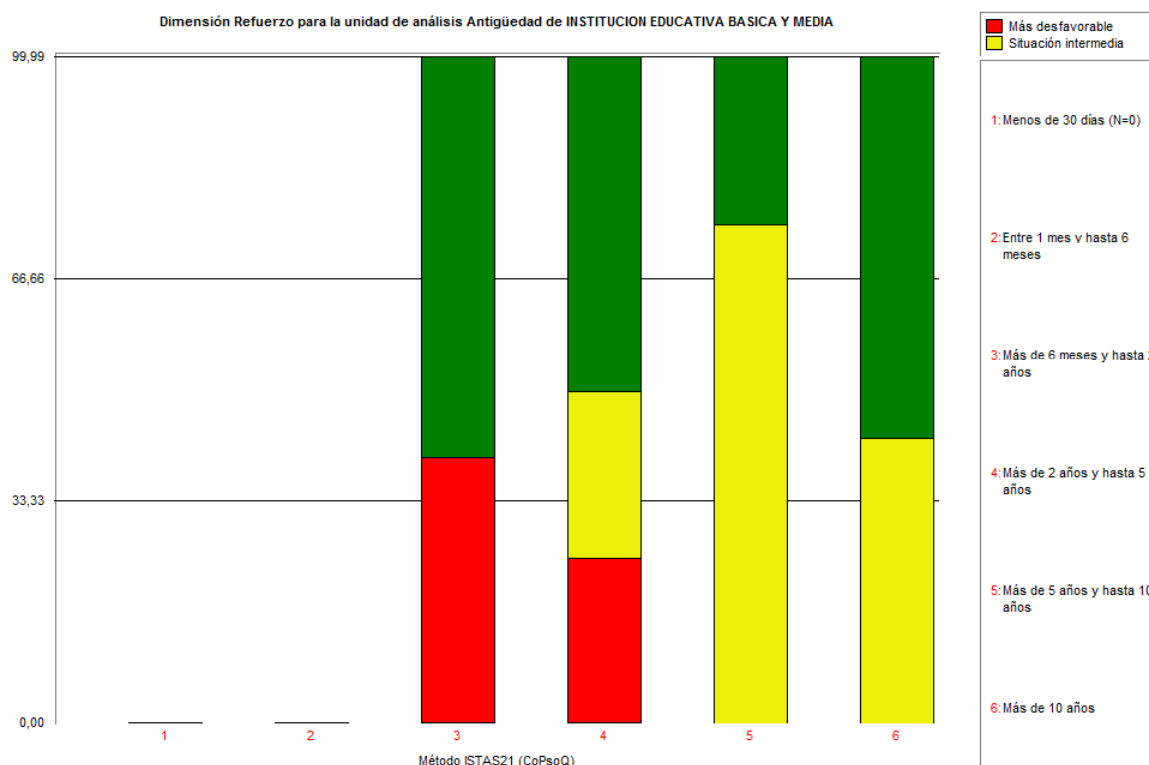
En la gráfica 59, se observa que el 66% de los hombres perciben el factor en nivel favorable el 33% en nivel intermedio y no hay desfavorabilidad. El 40% de las mujeres perciben el factor en nivel favorable, el 46 % en nivel intermedio y el 14% en nivel desfavorable.

Gráfica 60. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable refuerzo con la unidad de análisis edad.



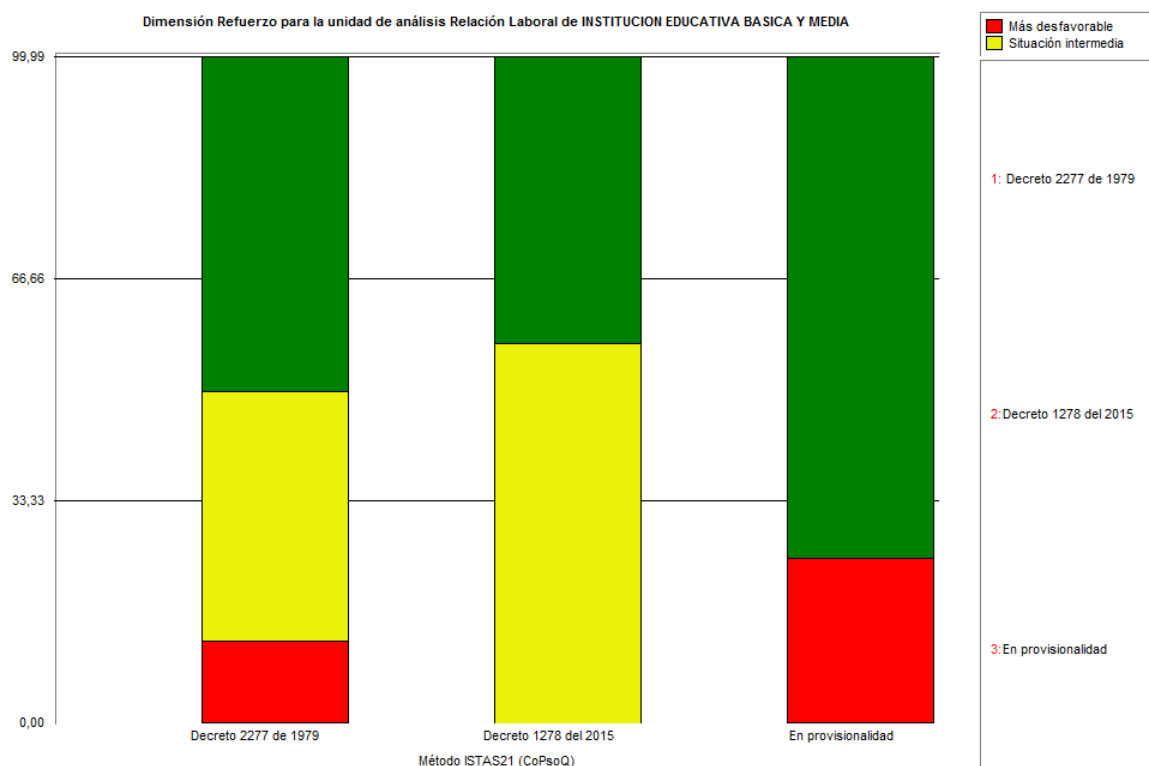
En la gráfica 60, se observa que el 66% de los docentes entre 36 y 45 años perciben el factor en nivel favorable, el 34% en nivel intermedio y no hay des favorabilidad. El 64% de los docentes entre 46 y 55 años perciben el factor en nivel favorable, el 18% en nivel intermedio y el 18% en nivel desfavorable. El 36 % de los docentes de más de 55 años percibe el factor en nivel favorable, el 64% en nivel intermedio y no hay nivel de des favorabilidad. El 33% de los docentes entre 26 y 35 años perciben el factor en nivel favorable, el 33% en nivel intermedio y el 33% en nivel des favorable.

Gráfica 61. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable refuerzo con la unidad de análisis antigüedad.



En la gráfica 61, se observa que el 64% de los docentes de más de 6 meses a 2 años perciben el factor en nivel favorable, el 36% en nivel intermedio y no hay desfavorabilidad. El 63% de los docentes perciben el factor en nivel favorable, el 37% en nivel intermedio y no hay desfavorabilidad. El 50% de los docentes perciben el factor en nivel favorable, el 25% en nivel intermedio y no hay desfavorabilidad. El 26% de los docentes de más de 5 a 10 años perciben el factor en nivel favorable, el 74% en nivel intermedio y no hay nivel desfavorable.

Gráfica 62. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable refuerzo con la unidad de análisis relación laboral.

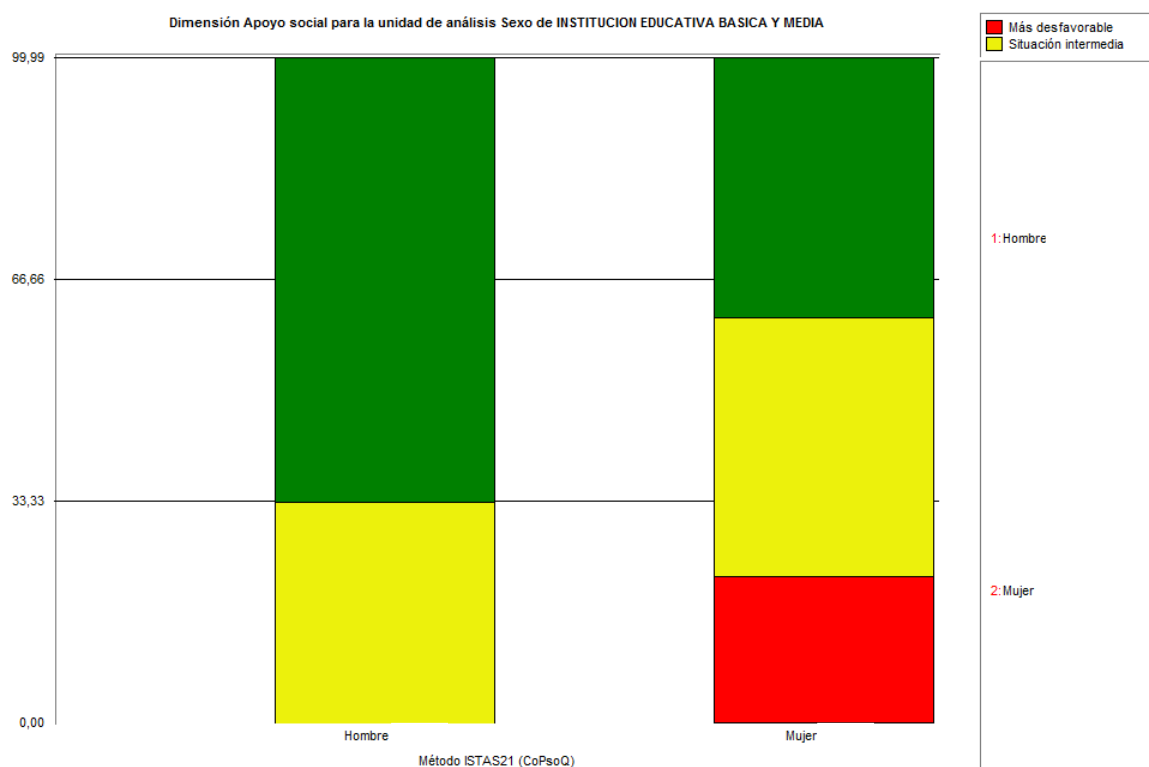


En la gráfica 62, se observa que el 73 % de los docentes en provisionalidad perciben el factor en nivel favorable, el 27% en nivel desfavorable y no hay nivel de desfavorabilidad. El 50 % de los docentes bajo decreto 2277 perciben el factor en nivel favorable, el 37% en nivel intermedio y el 13% en nivel des favorable. El 40% de los docentes bajo decreto 1278 perciben el factor en nivel favorable, el 60% en nivel intermedio y no hay des favorabilidad.

8.2.2.7 Apoyo social

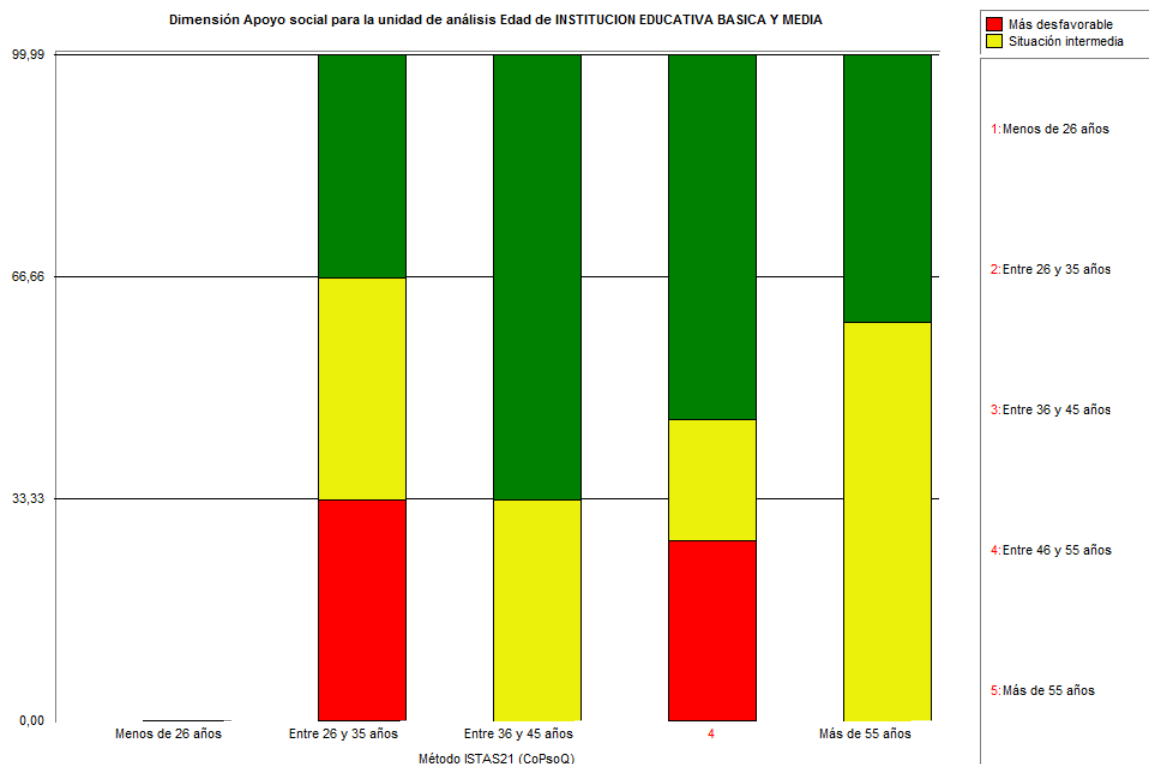
El 47 % de los docentes percibieron el factor como favorable a partir de los resultados observados en la tabla 3.

Gráfica 63. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable apoyo social con la unidad de análisis del género.



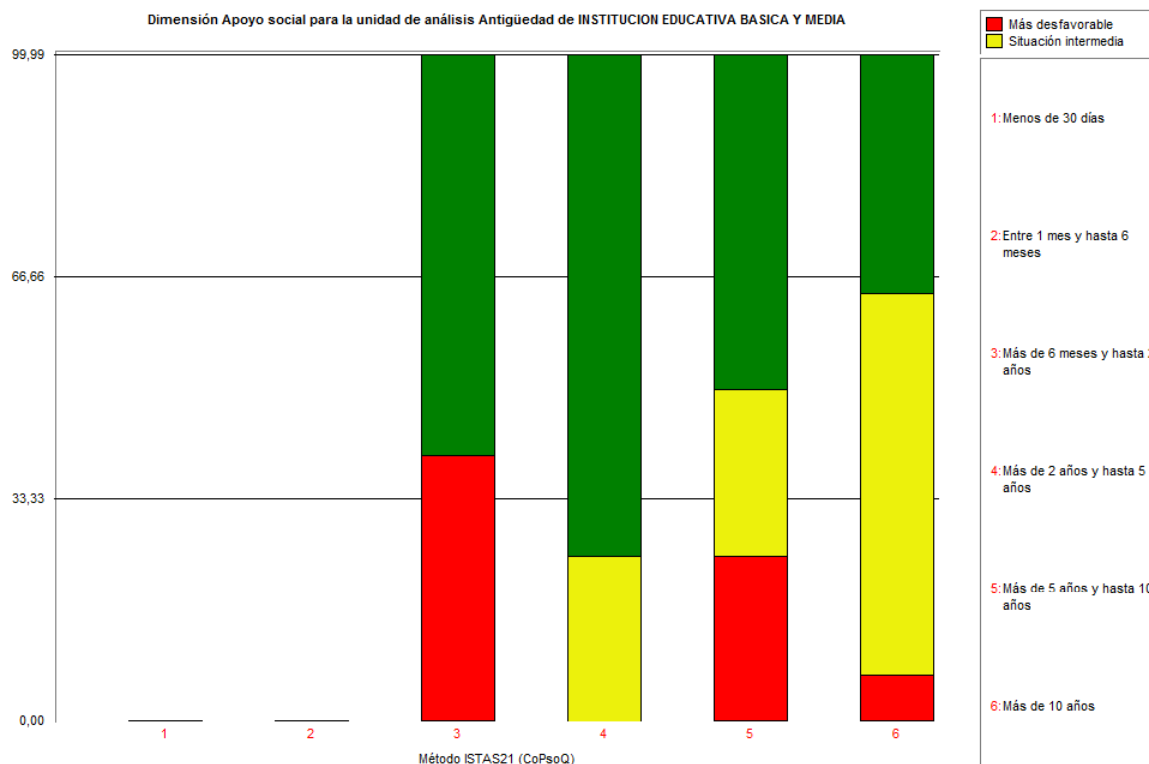
En la gráfica 63, se observa que el 66% de los hombres perciben el factor en nivel favorable, el 33% en nivel intermedio y no hay des favorabilidad. El 36% de las mujeres perciben el factor en nivel favorable, el 38% en nivel intermedio y el 26 % en nivel desfavorable.

Gráfica 64. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable apoyo social con la unidad de análisis edad.



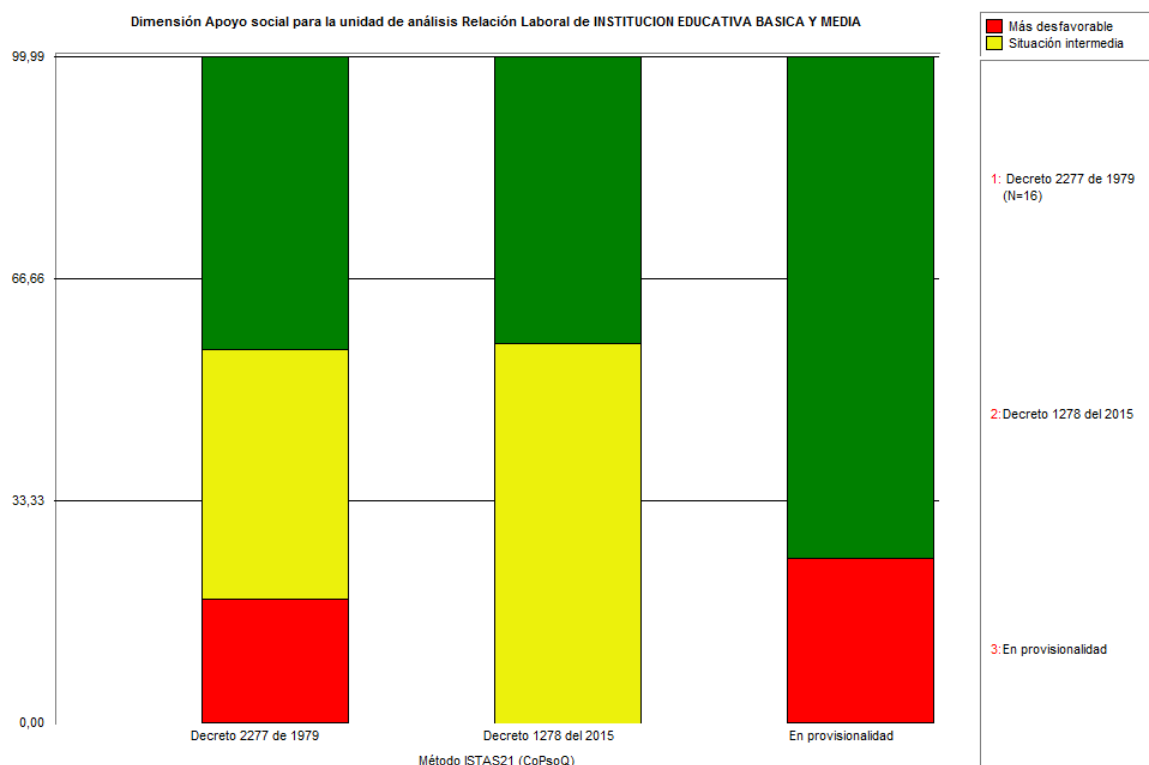
En la gráfica 64, se observa que el 66% de los docentes entre 36 y 45 años perciben el factor en nivel favorable, el 33% en nivel intermedio y no hay des favorabilidad. El 53% de los docentes entre 46 y 55 años perciben el factor en nivel favorable, el 20% en nivel intermedio y el 27% en nivel desfavorable. El 36% de los docentes de más de 55 años perciben el factor en nivel favorable, el 64% en nivel intermedio y no hay des favorabilidad. El 33% de los docentes entre 26 y 35 años perciben el factor en nivel favorable, el 33% en nivel intermedio y el 33 % en nivel des favorable.

Gráfica 65. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable apoyo social con la unidad de análisis antigüedad.



En la gráfica 65, se observa que el 69% de los docentes de más de 2 a 5 años perciben el factor en nivel favorable, el 29 % en nivel intermedio y no hay desfavorabilidad. El 60% de los docentes de más de 6 meses a 2 años perciben el factor en nivel favorable. El 40% en nivel intermedio y no hay desfavorabilidad. El 50% de los docentes de más de 5 a 10 años perciben el factor en nivel favorable, el 25% en nivel intermedio y el 25% en nivel desfavorable. El 35% de los docentes de más de 10 años perciben el factor en nivel favorable, el 60 % en nivel intermedio y el 5% en nivel desfavorable.

Gráfica 66. Diagrama de barras que representa el cruce de la variable apoyo social con la unidad de análisis relación laboral.



En la gráfica 66, se observa que el 70% de los docentes en provisionalidad perciben el factor e nivel favorable, el 30% en nivel intermedio y no hay des favorabilidad. El 36 % de los docentes bajo decreto 1278 perciben el factor en nivel favorable, el 64% en nivel intermedio y no hay des favorabilidad. El 39% de los docentes bajo decreto 2277 perciben el factor en nivel favorable, el 35% en nivel intermedio y el 26% en nivel desfavorable

9. ANÁLISIS DE RESULTADOS

La mayoría de los docentes de educación básica y media del sector público, trabajan con poblaciones de estudiantes que viven en sectores sociodemográficos de alta vulnerabilidad, siendo sectores deprimidos de la sociedad que no cuentan con los recursos económicos suficientes para suplir las necesidades diarias, lo que representa una gran demanda para los docentes a nivel: Emocional, física y mental; los docentes por lo tanto se ven en la obligación de tener que sortear en el desarrollo de su práctica, situaciones y problemáticas de índole social como el: Consumo de sustancias psicoactivas, violencia, micro tráfico en los planteles, manejo de la difícil situación económica que viven los padres debido a la falta de empleabilidad y qué en algunos casos derivan en conflictos intrafamiliares que luego se desbordan y trasladan a los escenarios educativos, lo que puede influenciar la salud y seguridad de los docentes. Cada vez más los docentes deben asumir más responsabilidades que exceden la labor de su enseñanza, teniendo que asumir funciones que le corresponden mayormente a la familia y al estado, como en el caso de la crianza y responsabilidad de los hijos.

Al analizar las características sociodemográficas de la población objeto de estudio se encontraron los siguientes resultados: En el análisis de la proporción de hombre y mujeres se observa que el 67% de los docentes corresponde a la población de mujeres, comparado a un 33% de género masculino, este resultado se ajusta a los nuevos roles de la mujer en la sociedad, se evidencia las preferencias de las mujeres en ciertos sectores laborales, uno de ellos el sector Educativo y su empoderamiento y perfilamiento a nivel profesional y laboral.

En relación a la edad y el tipo de relación laboral se observa que el 41% de los docentes corresponde a edades entre 46 y 55 años. De acuerdo a la teoría, Bautista analiza desde una perspectiva sociológica la relación existente entre la edad de los docentes y el estatuto al que pertenecen, refiriéndose al decreto 2277 de 1979 y el decreto 1278 de 2002; de acuerdo a la autora el promedio de edad de la población docente en Colombia se encuentra en edades entre 37 y 39 años con tendencia a aumentar debido al incremento de la esperanza de vida en Colombia. El estatuto 2277 de 1979, se convierte en una variable de incidencia en el incremento de edad de los docentes en el sector educativo público, debido a la prolongación de la edad en relación al retiro forzoso a los 65 años, dicho planteamiento refleja y se ajusta a lo observado en los resultados del análisis asociado a la edad de los docentes, en el que el 41 % de los docentes promedian en edades entre 46 y 55 años. Igualmente se aprecia en los resultados del estudio que el 50% de los docentes tienen más de 10 años laborando en la Institución. De acuerdo a los resultados del tipo de relación laboral, se observa que el 59% de la población hacen parte del decreto 2277, el 26% al decreto 1278 de 2002 y el 15 % de los docentes están bajo condición provisional. Se

observa como el tipo de relación laboral, está asociado con la edad, el mayor porcentaje de la población corresponde al estatuto antiguo y llevan más de 10 años en la Institución.

Un aspecto de importancia a resaltar en el análisis de los resultados corresponde al nivel de escolaridad de los docentes, se logró identificar que el 81% de los docentes han realizado estudios de posgrados y un 19% estudios de pregrado, lo que lo convierte en un factor protector, se observa igualmente cómo el perfil profesional de los docentes se ha perfilado académicamente, posiblemente debido al impacto que ha tenido el nuevo decreto de profesionalización docente o decreto 1278 de junio 19 de 2002 y la influencia de su naturaleza que consiste en garantizar que la docencia sea ejercida con idoneidad y profesionalismo y así contribuir a mejorar la calidad de la Educación en Colombia, igualmente ha contribuido para que los docentes puedan avanzar en el escalafón. En los resultados del estudio se evidenció que el 41% de los docentes hacen parte del estrato 5, el 29 % al estrato 4, el 30% al estrato 3, y no se evidencia presencia de estrato 1 y 2, siendo un factor protector que contribuye a mejorar la calidad de vida, seguridad y salud de los trabajadores. Otra variable del estudio está relacionado con el estado civil, se aprecia que el 65% de los docentes son casados, un 12% divorciado y un 23 % soltero, este resultado puede asociarse al factor de riesgo de la doble presencia percibida en un 60%.

En relación a la exposición de los factores psicosociales, se observa que el mayor porcentaje de percepción desfavorable corresponde al control del tiempo en un 100%, en un segundo lugar y con un porcentaje del 78% se evidencia en los factores de: Inseguridad, exigencias psicológicas sensoriales y exigencias psicológicas cognitivas. El factor doble presencia se percibe en un 60%, el factor exigencias psicológicas emocionales se percibe en un 55%, El factor conflicto de rol y estima se percibe en un 48%. Siendo los factores de mayor riesgo para la población objeto de estudio.

A continuación el análisis discriminado correspondiente a los factores de riesgo de más alta prevalencia.

9.1 Análisis de los Factores de riesgo

9.1.1. Control de tiempo

Corresponde al riesgo que el trabajador experimenta en la disposición de su tiempo de trabajo y autonomía en el manejo del mismo. Esta situación se evidenció en el 100 % de la población de hombres y mujeres, e igualmente en todas las edades, antigüedad, y relación laboral. Representando que este factor influye fuertemente en la población, siendo identificando el riesgo de mayor incidencia. No se evidenció percepción intermedia y favorable en ningún porcentaje.

9.1.2 Inseguridad

Corresponde a la preocupación que experimenta el trabajador sobre su futuro relacionado con su ocupación, e igualmente con la estabilidad que representa el empleo y la posibilidad de empleabilidad o de poder encontrar otro empleo que logre equivalencia al que se tiene actualmente. Esta situación se puede ver condicionada por ciertas variables, lo cual nos permite establecer comparaciones con los resultados del estudio. En el estudio se observa que el 100% de los hombres perciben el factor como desfavorable frente a un 69% de las mujeres. Observando que los hombres perciben el factor con mayor desfavorabilidad que las mujeres, frente al temor de perder el empleo y la dificultad que pueden percibir para volver a emplearse. Aun así, la percepción desfavorable del factor de los dos géneros es alta. En relación a la edad, el 100% de los docentes entre 26 a 35 años y 36 a 45 años, perciben el factor mayormente desfavorable, comparado con los docentes entre 45 a 55 años en un 60%, situación que puede obedecer al tipo de relación laboral. En docentes bajo decreto 1278 y en condición de provisionalidad, su permanencia y promoción se encuentran condicionada a los resultados y evaluaciones periódicas a las que están sujetos, su ingreso se da a través del concurso docente y en cuanto a evaluación de desempeño, permanencia, promoción, evaluación por competencias, en contraste con los docentes más antiguos, cuya permanencia se percibe con mayor estabilidad y solo se pierde por condición de retiro obligatoria los 65 años, eso hace que los docentes estatales, bajo los dos decretos perciban la estabilidad laboral de manera diferente, siendo un riesgo más desfavorable para aquellos docentes bajo decreto 1278 de 2002.

9.1.3 Exigencias psicológicas sensoriales.

Este tipo de exigencias corresponden a aquellas situaciones en las que el trabajador está condicionado a las altas exigencias de concentración y atención permanente y que requieren detalle por el tipo de demanda que representan. En los resultados se observa que los docentes perciben el factor desfavorable en un 78% de acuerdo a los resultados observados en la tabla 3. A nivel de género se evidencia un porcentaje mayor en docentes hombres que mujeres en términos de edad, resulta importante destacar como los docentes en propiedad y con mayor antigüedad perciben el factor más desfavorable, los docentes de más de 5 años hasta 10, perciben el factor desfavorable en un 100%, a diferencia de los docentes de más de 2 a 5 años quienes perciben el factor en un nivel desfavorable en un 50% e intermedio en un 50%. El evidenciar una mayor percepción desfavorable de los docentes de más edad y antiguos, puede obedecer a la exigencia e implementación en el uso de nuevas tecnologías, a los cambios permanentes a los que están sujetos en el uso e implementación de didácticas novedosas, para que el aprendizaje de sus educandos de mejores resultados, lo que hace que estas exigencias y requerimientos sea alta para los docentes y represente un riesgo. Es de resaltar que la mayoría de los docentes de

mayor edad y antiguos han tenido una educación de base tradicional con un paradigma y modelo tradicional, lo que genera cierto nivel de impacto en la asimilación y adaptación a las nuevas tecnologías, igualmente la profesionalización docente y la necesidad del escalafón obliga a que los docentes deban adquirir e implementen nuevas competencias y dominio de conocimientos en el desarrollo de su práctica. Es de reconocer que los docentes en la actualidad disponen de nuevas tecnologías que sirven como instrumentos para mejorar el desarrollo de las funciones y procedimientos; no obstante se ha incrementado el volumen de información que deben manejar los docentes y sus exigencias a nivel: Cognitivo, emocional y físico.

9.1.4 Exigencias psicológicas cognitivas

Refiere a los procesos y funciones mentales que comprometen el desarrollo de una labor, hoy en día de acuerdo a la OMS y la OIT, las organizaciones se ven obligadas a hacer ajustes para optimizar su desempeño, y ajustarse a las exigencias de los modelos económico a nivel mundial y a la era de la innovación y de conocimiento en el desarrollo e implementación de nuevas tecnologías, de ahí que permanentemente los trabajadores deban estar actualizando sus conocimientos para innovar y hacer frente a los desafíos, y conlleva a que estén expuestos al manejo de un mayor volumen de información, que termina propiciando el desgaste del trabajador. El uso de procesos informativos complejos y de la exigencia de los procesos cognitivos y funcionales a nivel de: Atención, memoria, comprensión, análisis de resultados, síntesis, argumentación, discernimiento hace que su labor sea cada vez más dispendiosa y compleja. En algunas personas puede generar insatisfacción y desmotivación hacia su actividad. Se observa en los resultados cómo los docentes perciben el factor como desfavorable en un 78%, observando una mayor desfavorabilidad a nivel de género de mayor proporción en hombres que en mujeres y perciben el factor desfavorable en mayor porcentaje los docentes en edad entre 46 y 55 años y más de 55 años, comparado con los docentes más jóvenes.

9.1.5 Doble presencia

Comprende aquellas exigencias simultáneas, sincrónicas del ámbito laboral, familiar y doméstico. Presentan una alta desfavorabilidad en el momento que las exigencias laborales influyen y afecta las familiares y del hogar. Este tipo de factor tiene una particularidad en su comportamiento en el trabajo, corresponden a exigencias cuantitativas, cuando se modifica y se largan las horas de trabajo y no se puede atender los deberes del hogar y sobre el nivel de autonomía que puede tener o lograr el trabajador, a menor autonomía menor control de los tiempos, lo que hace incompatible los horarios extendidos o las modificaciones de trabajo con el cuidado de las personas

de la vida familiar. En los resultados se observó que el 60 % de los docentes perciben el factor como desfavorable, siendo mayor la desfavorabilidad en la percepción del factor en hombres 76%, que en mujeres en un 50%. Se observa cómo las personas de 26 y 35 años perciben el factor normal, que coincide con su estado civil, que corresponde a un 23 % de los docentes, aclarando que el factor desfavorable de la doble presencia se evidencia mayormente en las personas casadas y de más edad de acuerdo a lo observado en el estudio en un 66% de los docentes de más de 46 años a 55, de igual manera siendo la percepción desfavorable pero en menor proporción a la anterior apreciación en docentes de más de 55 años. Se Observa cómo las personas más jóvenes y especialmente solteras, perciben el factor de riesgo normal, obedeciendo probablemente a la mayor autonomía que pueden tener y al no estar condicionados por compromisos y responsabilidad del hogar, la mayoría de los jóvenes al no tener niveles de compromiso mayor se pueden adaptar con mayor facilidad a cambio de horarios, que les permite el no tener que estar condicionados a responsabilidades del hogar y poder disponer con mayor autonomía y flexibilidad de sus tiempos. En relación a la variable con la unidad de análisis de la relación laboral, se observa que los docentes bajo decreto 2277 perciben el factor desfavorable en un 69 % y los docentes bajo decreto 1278 en un 60% no existiendo una diferencia muy marcada en los niveles de desfavorabilidad entre los dos modalidades de relación laboral.

9.1.6 Exigencias psicológicas emocionales

Hacen parte de aquellas exigencias que involucran las emociones y generan transferencia de sentimientos que corresponden y se generan a partir de las relaciones interpersonales implicadas en el trabajo y en especial con aquellos trabajos u ocupaciones en las que se presta un servicio a las personas, como en el caso de la práctica docente y su relación permanente con los miembros de la comunidad Educativa (Directivas, estudiantes, padres de familia, pares). No está de más decir que la labores de trabajo de los docentes, involucra a diario situaciones de orden emocional y transferenciales de sentimientos, como resultado de las relaciones interpersonales que implica el contexto de trabajo. Los docentes asumen un rol complejo a prestar un servicio de intercambios subjetivos y culturales a través de la enseñanza y los procesos de formación, se transfieren conocimientos y habilidades que demandan una gran exigencia cognitiva. Intelectual, emocional y demandan un gran esfuerzo de las funciones cognitivas de manejo de información que deben cumplir, de igual manera la transferencia de emociones y sentimientos es constante, sumado a los conflictos sociales que traen los jóvenes con los cuales interactúan a diario, estas actividades relacionadas con personas implican una mayor exigencia, sobre todo cuando están sujetos a un tiempo de exposición, en algunos casos esta exposición al ser mayor produce una mayor fatiga física y exigencia emocional, por lo cual implicaría necesitar de un mayor tiempo de reposo. Según los resultados esta dimensión es una de las más

afectadas representada en la mayoría de los factores que la constituyen. El 55 % de los docentes percibieron el factor como desfavorable a partir de lo observado en la tabla 4. Esta relación transferencial es percibida en mayor proporción en hombres que en mujeres. Se evidencia una mayor percepción desfavorable en los docentes mayores de 35 años. Y en una proporción intermedia y más favorable en docentes entre 26 y 35 años. Siendo más evidente la desfavorabilidad en docentes de más de 5 años a 10 en adelante. De igual manera se evidencia una mayor desfavorabilidad en la unidad de relación de análisis de los docentes bajo decreto 2277 de 1979. Se percibe en los docentes de más edad y antigüedad, una mayor exposición transferencial y emocional en la que se percibe un mayor riesgo, en comparación con el carácter transferencial emocional de los docentes más jóvenes. Los adultos mayores suelen ser más conservadores en sus apreciaciones y contrastar con el aspecto generacional enmarcado en sistema de valores, creencias y actitudinales propio de los estudiantes, con los cuales entablan interacción permanente, sobre todo cuando la mayoría de estos jóvenes son adolescentes, lo que implica una mayor demanda psico afectiva, demandas que pueden ser mejor sorteadas por los docentes más jóvenes por la brecha generacional más reducida.

9.1.7 Conflicto de rol

Representan aquellas exigencias de tipo contradictorio que se dan en el trabajo y generan conflictos de carácter profesional y ético. El 48% de los docentes percibieron el factor como desfavorable, en el estudio se encuentra una mayor percepción del conflicto en hombre que en mujeres de un 66% a un 35 %. Se percibió el factor más desfavorable en docentes entre 36 y 45 años y con una antigüedad entre más de 6 meses y hasta 2 años, lo que obedece posiblemente que aquellos docentes que llevan menos tiempos de adaptación en la Institución se les puede dificultar el adaptarse a la idiosincrasia y cultura de la Organización con sus sistemas de valores nuevos, situación que perciben en menor proporción los docentes que llevan más tiempo en la Institución y han desarrollado mecanismos de defensa y de adaptación que les permite asimilar y ajustarse mejor a la realidad del entorno. El que se propicien otro tipo de exigencias en el personal que lleva menos tiempo en la Organización puede propiciar conflictos entre los: Valores personales, las normas y contrastar con las requerimientos establecidos en la Institución, como su sistema de valores, su idiosincrasia, las formas y estilos de simbolización, esta ambigüedad de rol en el trabajo puede ser un generador importante de estrés por la ambivalencia que experimentan las personas, asociado a una mayor: Tensión, descontento en el trabajo, ansiedad y baja autoestima.

9.1.8 Estima

Evidencia percepción de la falta de respeto, trato justo y reconocimiento que se debe recibir por el tiempo invertido en el trabajo. El 48% de los docentes percibieron el factor desfavorable a partir de lo observado en la tabla 3. Se evidenció una percepción de desfavorabilidad en las mujeres de un 63%, en relación al 25% de los hombres Y en un 100% de la percepción de desfavorabilidad en docentes entre 26 y 35 años. En este apartado podemos retomar el modelo de Siegrits, sobre la percepción del docente de no recompensa de su trabajo, sin un leve esfuerzo físico y mental en el desarrollo de su función, lo que puede representar un riesgo para la salud con el tiempo.

9.2 Factores protectores

9.2.1 Sentido de trabajo.

No es suficiente de gozar de un buen empleo y obtener una remuneración, el trabajo logra tener un mayor sentido y significado si lo relacionamos con otros valores en relación al aprendizaje, importancia social y el aprendizaje. El 86 % de los docentes percibieron el factor como favorable a partir de los resultados observados en la tabla 4. En cuestión de género hubo una proporción de más del 90 % entre hombres y mujeres, con un 100% en edades entre 36 a 45 años y 46 a 55 años y en similitud de proporción alto entre los tipos de relación laboral. Lo que denota con el valor que los docentes dan a su labor sintiendo satisfacción por lo que hacen, e incrementa la motivación siendo un factor de protección de importancia. El modelo de demanda de Karasek y de Jeffrey plantea los efectos en el trabajo, la salud y el comportamiento sobre la combinación de las diferentes demandas psicológicas laborales y las características estructurales y soportadas con el término apoyo social en el clima de trabajo. Es de resaltar la favorabilidad que representa este factor para los docentes, ellos ven en su labor como educadores una posibilidad de crecimiento personal y de contribuir al crecimiento social y de otras personas, siendo personas muy comprometidas con lo que hacen y aun conociendo los riesgos de la profesión por lo que representa la complejidad y exigencia en cuanto a su demanda: Cognitiva, emocional y física. Que no se limita solo a contribuir a la construcción del conocimiento, sino también al sentido social que representa la profesión, la mayoría de las personas que escogen la profesión de educador ven en ella un gran sentido de vocación.

9.2.2 Posibilidad de desarrollo

Refiere a las muchas oportunidades que puede propiciar la realización del trabajo, permitiéndoles a los trabajadores poner en práctica sus conocimientos, desarrollar otros nuevos, permitirse considerar nuevas experiencias, lo que contrasta con el trabajo repetitivo que puede generar la desmotivación e insatisfacción. El 83 % de los docentes percibieron el factor como favorable a partir de los resultados observados en la tabla 3. Lo que evidencia que los trabajadores se sientan conformes a las oportunidades que les ofrece su sitio de trabajo el que puedan desarrollar sus conocimientos y potencializarlos generando satisfacción personal y permitiendo que la autoestima de confianza y seguridad en el trabajador se fortalezca. El poder estar actualizando sus conocimientos y sus prácticas le den un mayor significado y sentido a la labor que desempeñan, es decir que hay un crecimiento constante en conocimientos y experiencias que permite la posibilidad de desarrollo.

9.2.3 Claridad del rol.

Se evidencia en las personas que tienen un conocimiento concreto de sus objetivos, tareas, recursos a emplear y autonomía en el trabajo. El 78% de los docentes percibieron el factor como favorable a partir de los resultados observados en la tabla 3. Se evidenció una similitud en hombre y mujeres en un promedio del 74%, con un 90 % de favorabilidad en la percepción de los docentes entre 46 y 55 años y el 89 % de los docentes de más de 55 años, en contraste con los docentes entre 26 y 35 años a un 35% de ellos que percibieron la variable en nivel intermedio. El Instituto Nacional de seguridad e higiene enfatizan en sus estudios la importancia de que exista una buena interacción entre las personas y su trabajo, siendo positivo cuando los trabajadores tienen la oportunidad de desarrollar sus capacidades y potencialidades. La PRELAC (2005), resalta la necesidad de mejorar las condiciones de los docentes, de dejar de percibir la labor como una simple instrumentalización de currículos a ser más protagonistas en los contextos educativos. La UNESCO /ORELAC (2005), invita a la sociedad a cambiar la percepción que se tiene de los docentes y dejar de interpretar la profesión como un apostolado, ante todo por la relevancia que implica el rol del docente en la construcción del tejido social y el esfuerzo enorme que hacen los trabajadores en este campo. Es importante destacar la relevancia que tiene para los docentes de la Institución en relación a la percepción favorable de su labor lo que les da satisfacciones enormes y les motiva a continuar con lo emprendido.

9.2.4 Influencia

Representa el margen de autonomía en el trabajo y especialmente en relación a las tareas que se realizan y a la forma de desarrollarlo en relación al cómo. El 76 % de los docentes percibieron el factor como favorable a partir de los resultados observados en la tabla 3. Se evidencia una mayor favorabilidad en hombres que en mujeres, y mayormente en personas entre 36 y 45 años con más de 5 años a 10, especialmente bajo decreto 2277, se evidencia que existe una correlación más fuerte entre la satisfacción en las personas bajo este tipo de contratación al ser más estable y permitirles un mayor grado de maniobrabilidad que les permite una mayor autonomía en sus decisiones, sin temor a sentirse confrontados.

9.2.5 Integración empresa.

Está relacionado con el sentido de pertenencia e identificación del trabajador con la empresa, todo depende en gran medida de la sincronía y el sentido de pertenencia que el trabajador sienta tener y la forma como se sienta integrado en las decisiones. A mayor consideración en los puntos de vista del trabajador más identificado se sentirá. El 66 % de los docentes percibieron el factor como favorable a partir de los resultados observados en la tabla 3. Se evidencia un promedio favorable del sentir de los trabajadores, al sentirse integrado en la Organización. El hecho de que los trabajadores participaran de este estudio denota las posibilidades de integración que dan las Directivas, al permitirle al trabajador hacer parte de él.

10. CONCLUSIONES

La población docente de la Institución de educación básica secundaria y media de la Institución se caracteriza por un predominio del género femenino, por encima del género masculino.

La población docente en su mayoría son casados, con una edad promedio entre 46 y 55 años.

La población docente está distribuidos en estratos 3, 4, 5, con un predominio del 4 y 5, no se evidenciaron estratos 1 y 2.

Predomina en la población docente un tipo de relación laboral bajo el decreto 2277 de 1979, por encima de la relación laboral 1278 de 2002 y de los docentes en condición de provisionales.

La profesionalización docente de acuerdo al decreto 1278 mejora la idoneidad de los docentes, pero condiciona la profesión docente a factores externo, como la exigencia del escalafón, el superar pruebas específicas de competencias en un 80%, el tener que costear sus estudios.

Se destaca el alto nivel de preparación académica en los docentes en general, siendo el de mayor prevalencia los títulos de posgrados y en segunda instancia título de pregrado.

Al existir un alto nivel de preparación académica en los docentes, mejora ostensiblemente su condición económica.

Los factores de mayor riesgo para los docentes son: Control de tiempo de trabajo en un 100%.

Los docentes perciben la variable tiempo con un alto nivel de desfavorabilidad, lo que impide que el docente disponga de la flexibilidad para el manejo de sus tiempos en el desarrollo de su trabajo.

Las variables: Inseguridad, exigencias psicológicas sensoriales y exigencias psicológicas cognitivas representan un nivel de desfavorabilidad alto en los docentes.

Los docentes perciben las exigencias psicológicas sensoriales en un nivel de desfavorabilidad alto lo permite evidenciar el alto nivel de concentración y atención que exige la labor.

Los docentes de género masculino perciben la variable inseguridad en un porcentaje mayor al de las mujeres lo que evidencia un temor por la empleabilidad y las condiciones de trabajo.

Los docentes con más antigüedad, y con una relación laboral bajo decreto 2277, perciben una mayor seguridad y estabilidad laboral en relación a los docentes bajo relación laboral decreto 1278.

Los docentes bajo decreto laboral 1278, perciben con mayor inseguridad su trabajo debido a la desigualdad de condiciones para el ascenso en el escalafón

Los factores protectores percibidos como más favorables en los docentes corresponden a: Sentido de trabajo en un 86%, y posibilidad de desarrollo en un 83%.

El percibir el sentido del trabajo en un porcentaje alto de favorabilidad como factor protector por parte del docente favorece su salud mental y física.

El percibir la variable posibilidad de desarrollo en un porcentaje de favorabilidad alto, permite ver el nivel de satisfacción de los docentes en su labor, lo que contribuye a su salud mental y física.

Los factores protectores percibidos como favorables en segundo lugar y tercer lugar corresponden a la claridad de rol en un 78% e influencia en un 76%.

El Estado, la sociedad y la familia han delegado en los docentes la responsabilidad del cuidado de los hijos, desviando la labor principal del docente, lo cual afecta su salud y seguridad en el trabajo.

La sociedad continúa interpretando la docencia cómo una especie de apostolado, desconociendo la complejidad de lo que representa la labor del docente.

Se evidencia una mayor proporción de docentes casados asociados a un rango de edad mayor, Comparado con la proporción de los docentes solteros con una proporción mucho menor.

Se evidencia en los docentes la necesidad de estar más unidos para sortear las dificultades y problemáticas sociales que deben afrontar a diario en la relación con los educandos y padres de familia.

Siendo los docentes conscientes de la complejidad de su labor y el alto grado de exigencia se destaca en ellos una gran vocación y satisfacción por la labor que desarrollan.

El rol de los docentes comprende en gran parte el contacto e o interacción permanente con personas. Se observa en los resultados, como en infinidad de situaciones los docentes no disponen de mecanismos en comunicación asertiva o de autocontrol emocional, para afrontar situaciones de tensión y conflicto

Gran parte de los docentes reconocen el apoyo de las Directivas para la realización de sus funciones.

La Institución no cuenta con el SG-SST o Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, el cual debe implementarse desde el 31 de enero de 2017.

11. RECOMENDACIONES

Implementar, desarrollar y poner en ejecución el SG-SST o Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, el cual debe implementarse desde el 31 de enero de 2017.

Revisar las políticas de seguridad y salud en el trabajo en apoyo con la empresa Cosmitet, para evaluar periódicamente los factores psicosociales de riesgo y de protección.

Capacitar y actualizar permanentemente a los trabajadores en los requerimientos de ley en Seguridad y Salud en el trabajo con el propósito de que el grupo de trabajadores, puedan contar con un mayor conocimiento sobre los factores de riesgo y factores de riesgo psicosocial y sus efectos en la salud.

Desarrollar e implementar estrategias de sensibilización sobre el impacto de las condiciones psicosociales en el trabajo y su interacción con la salud del trabajador.

Implementar estrategias para distribuir o minimizar los tiempos de exposición en el trabajo a situaciones de alto riesgo.

Fortalecer una cultura de prevención en riesgos psicosociales y factores de protección a partir de estrategias y acciones de autocuidado en salud mental, lo que le permite a los docentes tener un mayor control de situaciones potenciales de riesgo.

Diseñar e implementar un subprograma de vigilancia epidemiológica en riesgos psicosociales.

Implementar mediciones del clima Organizacional, y así poder conocer la percepción que tienen los trabajadores de su ambiente de trabajo.

Evaluar las condiciones de trabajo permanentemente identificando las cargas cognitivas, físicas y emocionales que demandan el desarrollo de las funciones.

Fomentar una mayor consciencia en los trabajadores orientada a promover una cultura en prevención en seguridad y salud en el trabajo.

Ajustarse a las políticas en prevención a lo exigido por ley en seguridad y salud en el trabajo, resolución 2646 y con ello contribuir a la calidad de vida del trabajador.

Conformar un equipo interdisciplinario y trabajar en apoyo y colaboración permanentemente con la ARL.

Contratar profesionales salubristas y así desarrollar e implementar programas orientados a la evaluación de riesgos, intervención y control.

Empoderar los mecanismos de control Institucional (políticas institucionales, manual de convivencia, PEI) al igual que las redes de apoyo (Respaldo de Directivas, convenios, apoyo de los docentes, apoyo de los padres de familia).

Diseñar e implementar un programa en seguridad y salud en el trabajo desde un enfoque interdisciplinario que permita tener una mayor participación de los docentes en las decisiones relacionadas con estrategias de prevención en Seguridad y Salud en el trabajo.

Desarrollar nuevas investigaciones sobre los factores psicosociales y así poder identificar el impacto que tienen los riesgos psicosociales y los factores protectores en los trabajadores a lo largo del tiempo.

Crear espacios de comunicación entre las directivas, el personal docente y trabajadores con el objeto de poder intercambiar información, crear vínculos y redes de apoyo que les permita tener un mayor conocimiento y estar más al tanto de la realidad Institucional y así fortalecer mecanismos y estrategias de prevención en seguridad y salud en el trabajo.

Implementar un programa orientado a reconocer e incentivar la labor de los docentes que conlleve a sentirse identificados con la realización de su práctica.

12. CRONOGRAMA

Tabla 4. Cronograma.

NODOS	ACTIVIDADES	MESES											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
MARCO TEÓRICO	Estado del arte												
	Revisión bibliográfica												
	Estructuración del marco teorico												
MARCO METODOLÓGICO	Revisión bibliográfica												
	Identificación y estudio del instrumento												
	Busqueda de la población												
	Estructuración del marco metodológico.												
ANTEPROYECTO	Estructuración y acoplamiento del anteproyecto												
	Revisión y aprobación del documento por parte del docente y el par lector												
RECOLECCIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN	Aprobación del comité de ética												
	Preparación del instrumento												
	Coordinación de los grupos de aplicación												
	aplicación del instrumento												
ANALISIS	Recolección de información												
	Procesamiento de datos												
	Análisis												
DOCUMENTO FINAL	Conclusiones												
	ESTRUCTURACIÓN DEL DOCUMENTO FINAL.												

13. PRESUPUESTO

Tabla. 5 Presupuesto total de la propuesta por fuente de financiación.

Rubros	Fuentes			Total
	Universidad del Valle	Institución Educativa	Recursos del Estudiante	
PERSONAL	\$2.100.000		\$14.850.000	\$16.950.000
EQUIPOS		\$ 300.000	\$2.400.000	\$2.700.000
MATERIALES			\$185.100	\$185.100
SALIDAS DE CAMPO			\$160.000	\$160.000
BIBLIOGRAFICO			\$300.000	\$300.000
SERVICIOS TECNICOS			\$525.000	\$525.000
TOTAL	\$2.100.000	\$300.000	\$18.420.100	\$20.820.100

Tabla 6. Descripción de los gastos de personal

Nombre del investigador experto/auxiliar.	Formación académica	Función dentro del proyecto	Dedicación %	Dedicación Horas semana	Fuentes			Total
					Universidad del Valle	Institución Educativa	Recursos del estudiantes	
Juan Carlos Ramírez	Profesional en Psicología	Investigador principal	80%	15 horas			\$ 14.400.000.	\$ 14.400.000
Hernán Alonso Gómez Usma		Director de trabajo de grado	20 %	2 hora	\$2.100.000			\$ 2.100.000
Auxiliar de investigación	Psicólogo	Auxiliar	50%	10 horas			\$ 450.000	\$ 450.000.
Total					\$2.100.000		\$ 14.850.000.	\$ 16.950.000.

Tabla 7. Descripción y cuantificación de los equipos de uso propio

Equipo	Institución de educación	Recursos del estudiante	Total
Computador de mesa con software		2.000.000	2.000.000
Impresora		400.000	400.000
Estaciones de trabajo personalizado	300.000		300.000
TOTAL	300.000	2.400.000	2.700.000

Tabla 8. Descripción y cuantificación de materiales.

Materiales	Justificación	Fuente		Total
		Recursos del estudiante	Institución educativa	
Fotocopias e impresiones	Cuadernos de aplicación, manual de interpretación	\$35.100		\$35.100
Utiles de oficina	Impresiones de material de análisis, lápices, sacapuntas y borradores,	\$150.000		\$150.000
Total				\$185.100

Tabla 9. Descripción y cuantificación de salidas de campo.

Item	Costo unitario	#	Recurso del estudiante	Total
Desplazamiento de aplicación de cuadernillos y recolección de información	\$20.000	8	\$160.000	\$160.000
TOTAL			\$160.000	\$160.000

Tabla 10. Descripción y cuantificación de Bibliografía.

Item	Justificación	Recurso del estudiante	Total
Compra de textos de referencia	Actualización de conceptos de la investigación	\$300.000	\$300.000
TOTAL			\$300.000

Tabla 11. Descripción y cuantificación de Servicio Técnico

Tipo de servicio	Justificación	Recurso del estudiante	Total
Logística capacitación para la realización de encuestas	Mejorar la validez en las mediciones.	\$150.000	\$150.000
Procesamiento de datos	Digitar los datos	\$375.000	\$375.000
TOTAL			\$525.000

14. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. EU-OSHA. Resumen del Informe Anual Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, (2007).URL disponible en: <https://osha.europa.eu/es>.
2. Halsey, Rogers F. y Nazmul Chaudhu. Cómo lograr que los maestros y médicos acudan a su trabajo en países en vía de desarrollo, 2006. En <http://Web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/> 126 Colombia: Los estatutosdocentesBANCOMUNDIAL/NEWSSPANISH/0,,contentMDK:20863481~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:1074568,00.html.
3. UNESCO. Condiciones de Trabajo y Salud Docente. Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC/UNESCO. Santiago de Chile. (2005). URL disponible en [Https:// www.unesco.cl](https://www.unesco.cl)
4. Bolaños, M.A. La Prevención de Riesgos Laborales en la Docencia. I+E, 2006;(27):1-8
5. Villalobos, G.H. Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. Cienc Trab, 2004; 6(14):197-201.
6. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de Julio 17 de 2008.Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. Bogotá, Colombia.
7. FETE-UGT. Guía de prevención de riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza. Observatorio permanente de riesgos psicosociales de UGT: Madrid. 2006.
8. Gómez-Ortiz, Viviola; Moreno, Lorena. Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia Universitas Psychologica, vol. 9, núm. 2, pp. 393-407 Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia. Mayo-agosto, 2010.
9. Astrid C Guevara-Manrique,¹ Claudia M Sánchez-Lozano,² Liliana Parra.³ Estrés Laboral y Salud Mental en Docentes de Primaria y Secundaria. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 4(4), Dic 2014, pp 30-32. Derechos de copia© Universidad Libre – Seccional Cali (Colombia).

10. Cristancho, J. Factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral por incapacidad médica en docentes de instituciones educativas del sector público de municipios no certificados del valle, (Tesis de maestría, 2014) Universidad Del Valle, Cali, Colombia.
11. Constitución política de Colombia. Capítulo I, de los derechos Fundamentales, art 25. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, (1991).
12. Martha Elena delgado. "La educación Básica y media en Colombia: Retos en equidad y calidad. Fedesarrollo, Bogotá Colombia, Enero de 2014.
13. OECD *Economic Surveys: Colombia* Economic Assessment. Paris (2013).
14. Barrera, Felipe, Maldonado, Darío, Catherine Rodríguez, *Calidad de la educación básica y media en Colombia. Diagnóstico y Propuestas*. Documento de Trabajo No. 126, Facultad de Economía Universidad del Rosario, Bogotá (2012).
15. Congreso de la Republica de Colombia. Ministerio de Educación Nacional. Ley General de la Educación. Art 1, 2, 11, 19, 27, 104 Objeto de la ley, niveles de educación formal, definición de educador. Bogotá DC Febrero 8 de 1994.
16. Bautista Marcela M. La profesionalización docente en Colombia. Revista Colombiana de sociología Vol. 32, N° 2 julio-diciembre, 2009. URL disponible en [File:///c:/psicologia3/Downloads/12705-33405-1-pb%20\(1\).pdf](File:///c:/psicologia3/Downloads/12705-33405-1-pb%20(1).pdf)
17. Vaillant, D. Formación de docentes en América Latina. Reinventando el modelo tradicional. Barcelona: Octaedro, (2005).
18. Congreso de Colombia. Ley 91. Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. Colombia. 1989.
19. En Leka, S. y Cox, T. 2009. The European Framework for Psychosocial Risk Management. URL Disponible en <http://prima-ef.org/Documents/PRIMA-EF%20eBOOK.pdf>.
20. Proyecto Educativo Institucional. Institución Educativa General Alfredo Vásquez Cobo. Cali, 2016.
21. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (OIT). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo Núm. 56. 9ª Reunión, 1984.

22. Serra, J. Los Factores Psicosociales como Nuevos Riesgos Emergentes en el Contexto de un Mundo Globalizado. Comunicación oral presentada en el XVII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. 22 de Septiembre de 2005; Florida, EEUU
23. Ministerio de protección social, Resolución 2646, Cap. 1, definición factor protector psicosocial, julio 17 de 2008.
24. Astudillo, P., Alarcón, A & Lema, M. Protectores de estrés laboral: Percepción del personal de enfermería y médicos, Temuco, Chile. Ciencia y Enfermería, 15 (3), 111-122, 2009.
25. Organización mundial de la Salud. Informe sobre la salud en el mundo. 2002. URL disponible en http://www.who.int/topics/risk_factors/es/.
26. Karasek, R. Job demands, job decision latitude, and mental strain; implications for Jobs redesign. Administrative Science Quarterly, 1979, 24; 285-309.
27. Johnson J.V., Hall E.M. Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population.
28. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. J Occup Psychol 1996; 1:27-41.
29. Manual del método CoPsoQ-istas 21. Versión 2, para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales. (Pág. 21).
30. Ministerio de protección social. Resolución 2646. Factores psicosociales, cap. II. Bogotá DC. Julio 17 de 2008.
31. República de Colombia. Decreto-ley 1295. La organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá, D.C. a 22 de junio de 1994.
32. República de Colombia. Ley No 1562. Por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Bogotá, D.C 11 de julio de 2012.
33. República de Colombia. Decreto 614. Se determina las bases para la Organización y Administración de la Salud Ocupacional en Colombia. Bogotá, D.C 14 de marzo de 1984.

34. República de Colombia. Resolución 002646. se definen las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Bogotá, D.C julio 17 de 2008.
35. República de Colombia, Ley 1010. Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, Enero 23 de 2006.
36. República de Colombia. Resolución 1016 de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional. Bogotá, DC marzo 31 de 1989.
37. República de Colombia. Decreto 1072. Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo. Bogotá, DC Mayo 26 de 2015.
38. República de Colombia. Ministerio de Salud. Resolución 8430. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en Salud. Art 1, 2, 5, 11. Octubre 4 de 1993.
39. República de Colombia. Ley 1616. Por medio del cual se expide la ley de Salud mental y se dictan otras disposiciones. Art 9, Promoción de la Salud Mental y Prevención del Trastorno Mental en el Ámbito Laboral. Enero 21 de 2013.
40. República de Colombia. Ministerio de Educación. Decreto 2277. Estatuto docente por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente. Bogotá, DC. Septiembre 14 de 1979.
41. Presidencia de la República. Ministerio de Educación. Decreto 1278. Estatuto de profesionalización docente. Bogotá, DC. Junio 19 de 2002.
42. República de Colombia. Ley 100, Por el cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Bogotá, DC. Diciembre 23 de 1993.
43. República de Colombia. Ley 91. Por el cual se crea el fondo Nacional de prestaciones Sociales del Magisterio. Bogotá DC. Diciembre 29 de 1989.



ANEXOS



Anexo 1. Consentimiento escrito e informado

ANÁLISIS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO Y DE PROTECCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA SECUNDARIA Y MEDIA DEL SECTOR PÚBLICO DE LA CIUDAD DE CALI.

Investigador Principal: Juan Carlos Ramírez Medina

INTRODUCCIÓN

El siguiente estudio invita a un grupo de docentes de la Institución de Educación básica secundaria y media del sector público a ser partícipes en el análisis de los factores de riesgo y de protección y hacer posible el conocer a partir de la evaluación, la interacción que existe entre el trabajador y sus condiciones laborales. Es de resaltar que los factores psicosociales identificados en el lugar de trabajo pueden ser de riesgo o de protección. Los riesgos psicosociales comprenden aquellas características propias de las condiciones de trabajo de la Organización que son perjudiciales para la salud y los factores de protección corresponden a aquellos factores psicosociales positivos que son propicios para la conservación y el mejoramiento de la salud. En la actualidad en el contexto Colombiano no son muchas

las investigaciones que realicen el análisis de los factores de riesgo y de protección en el contexto educativo público, de ahí la relevancia de este estudio que permite implementar estrategias de prevención e intervención de los factores que inciden en la salud y bienestar del estado mental, físico y social del trabajador, al igual que pueden afectar la economía de las organizaciones en especial en lo que refiere al desempeño y productividad de los trabajadores. Es de resaltar que el Ministerio de protección social de la República de Colombia a través de la resolución 2646, reglamenta la identificación, evaluación, prevención, monitoreo e intervención constante de la exposición a factores psicosocial en el contexto laboral.

OBJETIVO DEL ESTUDIO

Analizar los factores de riesgo psicosocial y de protección en docentes de Institución de educación básica secundaria y media del sector público de la ciudad de Cali. Este estudio coincide con las necesidades de las Directivas de la Institución de poder evaluar los factores psicosociales y así conocer las condiciones actuales de la Organización que facilite el desarrollo de estrategias de prevención y monitoreo continuo.

Pasos a desarrollar en el estudio

1. En una primer instancia se hace la invitación a la institución en cabeza de sus Directivas a las cuales se les dará a conocer los alcances del estudio y los beneficios que representa la participación de un grupo de docentes, los cuales serán informados sobre el objetivo y el alcance del estudio al igual de su importancia de participar en el mismo y los beneficios que representan para la seguridad y salud en el trabajo.
2. Para este estudio se espera que participen 27 docentes de una Institución de educación básica, secundaria y media del sector público, quienes tendrán como función el diligenciamiento del instrumento cuantitativo CoPsoQ-Istas 21, el cual permite analizar los factores psicosociales de riesgo y de protección de los trabajadores.
3. El diligenciamiento del instrumento requiere de un tiempo aproximado de 30 a 40 minutos. Previo al diligenciamiento se contará con la autorización de los participantes a través de la firma y autorización del consentimiento informado en el cual se aclaran los detalles del tipo de participación, la socialización del consentimiento informado y su diligenciamiento cuenta con un tiempo aproximado de 20 minutos.

CONFIDENCIALIDAD

El investigador hará el manejo, uso y análisis de la información obtenida con absoluta confidencialidad, profesionalismo, responsabilidad y reserva. El uso de la información obtenida será exclusivamente para el propósito de la investigación. Los resultados del informe se presentarán de manera general, sin particularizar en la respuesta de los participantes. Se implementará el uso de códigos, asignándose a modo de identificación para el cuestionario. Al finalizar el estudio se hará la respectiva socialización de los resultados con las personas y colaboradores que participen en la investigación. Una de las razones por las cuales el investigador puede retirar al participante del proyecto es al no diligenciar el instrumento en su totalidad.

DECLARACIÓN DEL PARTICIPANTE

Se hace constancia que los beneficios del participante en la investigación, especialmente en el diligenciamiento del instrumento, tiene un propósito de carácter académico, el cual se verá representado en el aporte de su información y el efecto que puedan propiciar para generar acciones y mejoras de las condiciones de trabajo en la Institución, por lo mismo no representa ningún tipo de compensación económica, ni representa ningún tipo de gasto del participante, de igual manera la participación en el estudio es bajo la voluntad del participante.

Con lo anterior se hace claridad de la información que se obtiene del estudio en relación a la naturaleza de la investigación y el tipo de participación en el mismo, e igualmente se reconoce que se generaron

los espacios pertinentes por parte del investigador principal, para que los participantes formularan preguntas e inquietudes, las cuales fueron aclaradas. Se informó igualmente que los participantes y colaboradores en el estudio, pueden voluntariamente abstenerse de continuar en la investigación, si así lo desean. La responsabilidad de los colaboradores y participantes del estudio radica ante todo en la veracidad de la información que brindan en el diligenciamiento de la información.

Se autorizan los resultados de este estudio y el uso de mis datos como un insumo de soporte investigativo para futuros estudios.

Sí _____ No _____

Si bajo estas condiciones decide aceptar su participación de forma voluntaria en la investigación, los investigadores agradecen su colaboración.

Haciendo constancia de lo anterior firman:

FIRMA DEL PARTICIPANTE
CC.

FIRMA DEL INVESTIGADOR
CC

FIRMA TESTIGO
CC.

Dirección.

FIRMA TESTIGO
CC.

Dirección.

Para cualquier información, favor comunicarse con los números telefónicos a continuación: JUAN CARLOS RAMIREZ (Investigador Principal): 312-8328463. HERNÁN GÓMEZ (Director del Proyecto): 315-5775652. COMITÉ DE ÉTICA DE LA FACULTAD DE SALUD DE LA UNIVESIDAD DEL VALLE: (2)518567

Anexo 2. INSTRUMENTO ISTAS 21

CUESTIONARIO DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO

INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas. Se trata de un cuestionario CONFIDENCIAL y ANÓNIMO. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada. Su contestación es INDIVIDUAL. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta

ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar. La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN entre las posibles respuestas: "siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca". Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces como docente. Es muy importante que contestes TODAS LAS PREGUNTAS ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados. Forma de recogida del cuestionario: Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un Grupo de Trabajo formado por representantes de la dirección de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras, con el asesoramiento técnico del investigador principal encargado. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

Anexo 3. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo.

Versión media para unidades de 25 y más trabajadores/as

Adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (**CoPsoQ**)

A. Empresa: INSTITUCION EDUCATIVA GENERAL ALFREDO VASQUEZ COBO
B. Centro de trabajo: AREA DE DOCENTES
C. Fecha: Noviembre 25 de 2017.

- I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

1. Eres:

- a. Hombre
- b. Mujer

2. **¿Qué edad tienes?**

- a. Menos de 26 años
- b. Entre 26 y 35 años
- c. Entre 36 y 45 años
- d. Entre 46 y 55 años
- e. Más de 55 años

3. **¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?**

- a. Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- b. Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- c. Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- d. Sólo hago tareas muy puntuales
- e. No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

4. **Contesta a las siguientes preguntas sobre los problemas para compaginar las tareas doméstico-familiares y el empleo.**

Elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de las preguntas.

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a.	Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud y bienestar personal.

5. **En general, dirías que tu salud es:**

- a. Excelente
- b. Muy buena
- c. Buena
- d. Regular
- e. Mala

Por favor, di si te parece CIERTA O FALSA cada una de las siguientes frases.

Responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

		Totalmente cierta	Bastante cierta	No lo sé	Bastante falsa	Totalmente falsa
a.	Me pongo enfermo/a más fácilmente que otras personas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	Estoy tan sana/o como cualquiera.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	Creo que mi salud va a empeorar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	Mi salud es excelente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS.

Por favor, responde a todas las preguntas y elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas.

	Durante las últimas cuatro semanas,	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a.	¿has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	¿te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	¿te has sentido calmada/o y tranquila/o?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	¿te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e.	¿te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f.	¿te has sentido llena/o de vitalidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

g.	¿has tenido mucha energía?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h.	¿te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i.	¿te has sentido cansada/o?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. ¿DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS con qué frecuencia has tenido los siguientes problemas?

*Por favor, responde a todas las preguntas y elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas.*

Durante las últimas cuatro semanas,		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a.	No he tenido ánimos para estar con gente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	No he podido dormir bien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	He estado irritable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	Me he sentido agobiado/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e.	¿Has sentido opresión o dolor en el pecho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f.	¿Te ha faltado el aire?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g.	¿Has sentido tensión en los músculos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h.	¿Has tenido dolor de cabeza?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i.	¿Has tenido problemas para concentrarte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j.	¿Te ha costado tomar decisiones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k.	¿Has tenido dificultades para acordarte de las cosas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l.	¿Has tenido dificultades para pensar de forma clara?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo actual y tus condiciones de trabajo.

8. Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

Sede 1 (sede principal, Alfredo Vázquez cobo)

☐ Sede 2 (sede República del Ecuador)

Sede 3 (Nuestra Señora de los remedios)

9. Señala el puesto de trabajo que ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

☐ Docente Básica Secundaria

☐ Docente Media Técnica

Docente Básica Secundaria y Media técnica

10. ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría profesional que tienes reconocida salarialmente?

- a. Sí
- b. No, el trabajo que hago está por encima de lo que se me reconoce en el salario.
- c. No, el trabajo que hago está por debajo de lo que se me reconoce en el salario.
- d. No lo sé

11. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la Institución?

- a. Menos de 30 días
- b. Entre 1 mes y hasta 6 meses
- c. Más de 6 meses y hasta 2 años
- d. Más de 2 años y hasta 5 años
- e. Más de 5 años y hasta de 10 años
- f. Más de 10 años

12. Desde que entraste en INSTITUCION EDUCATIVA, ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- a. Sí
- b. No

14 ¿Qué tipo de relación laboral tienes con tu actual empresa u organización?

- a. Decreto 2277 de 1979
- b. Decreto 1278 del 2015
- c. En provisionalidad
- d. Otro, Cual? _____

15. Tu contrato es

- a. Mañana
- b. Tarde
- c. Noche
- d. Mañana, tarde
- e. mañana, noche
- f. tarde, noche
- g. Todas las jornadas

16. Tu horario de trabajo es

- a. Solo mañana
- b. Solo tarde
- c. Solo noche
- d. Mañana, tarde
- e. mañana, noche
- f. Mañana, noche
- g. Tarde, noche
- h. Todo el día

17. Tu horario laboral incluye trabajar:

- a. De lunes a viernes
- b. De lunes a sábado
- c. Sólo fines de semana o festivos
- d. De lunes a viernes y, excepcionalmente, sábados, domingos y festivos

- e. Tanto entre semana como fines de semana y festivos

18. Si te cambian de horario (turno, hora de entrada o salida) o de días de la semana que trabajas, ¿con cuánto tiempo de antelación te lo comunican?

- a. No me cambian de horario o de días de trabajo
- b. Normalmente me lo comunican regularmente, con algunos días de antelación
- c. Normalmente me lo comunican de un día para otro o el mismo día
- d. Normalmente conozco mi horario con antelación, pero pueden cambiármelo de un día para otro

19. Indica cuántas horas trabajaste para INSTITUCION EDUCATIVA BASICA Y MEDIA la semana pasada: _____ horas.

20. Si la semana anterior trabajaste menos de 32 horas, di por qué (puedes marcar más de una opción):

- a) Trabajo a tiempo parcial para esta empresa
- b) Tengo distribución irregular de jornada (no siempre trabajo las mismas horas)
- c) He estado de baja, de vacaciones, de permiso.
- d) Tengo jornada reducida (maternidad...)

21. Aproximadamente, ¿cuánto cobras neto al mes?

- a. Un millón de pesos o menos
- b. Entre un millón y dos millones de pesos
- c. Entre dos y tres millones de pesos
- d. Entre tres y cuatro millones de pesos.
- e. Entre cuatro y cinco millones de pesos.
- f. Entre cinco y seis millones de pesos.
- g. Entre seis y siete millones de pesos
- h. Más de siete millones de pesos.

22. Tu salario es

- a. Fijo
- b. Una parte fija y otra variable.

- c. Todo variable (a destajo, a comisión, ...)

23. ¿Tu trabajo está bien pagado?

- a. Sí
- b. No

24. En los últimos 12 meses, ¿cuántos días has estado de baja por enfermedad?

- a. Aproximadamente, he estado_____días de baja por enfermedad en el último año
- b. No he estado de baja por enfermedad en el último año

IV. Las preguntas a continuación tratan de los contenidos y exigencias de tu trabajo actual.

25. Estas preguntas tratan sobre la cantidad de trabajo que tienes con relación al tiempo del que dispones.

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta.

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a.	¿Tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. Estas preguntas tratan sobre las exigencias cualitativas de tu trabajo actual.

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta.

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a.	¿Tu trabajo requiere un alto nivel de precisión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	¿Tu trabajo requiere mirar con detalle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	¿Tu trabajo requiere mucha concentración?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e.	¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f.	¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g.	¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h.	¿Tu trabajo requiere atención constante?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i.	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

j.	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k.	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l.	¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. Estas preguntas tratan sobre el margen de autonomía que tienes en el trabajo actual.

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a.	¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tu quieres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e.	¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f.	Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g.	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h.	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28. Estas preguntas tratan sobre el contenido de tu trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional y la integración.

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta.

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a.	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

b.	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	¿Las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e.	¿Te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f.	¿Tienen sentido tus tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g.	¿Tu trabajo es variado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h.	¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i.	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j.	¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k.	¿Sientes que los problemas de tu empresa son también tuyos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l.	¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29. Queremos saber hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus actuales condiciones de trabajo.

*Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta.*

En estos momentos, ¿estás preocupado/a ...		Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
a.	por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- d. por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

30. Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de tu trabajo actual.

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta.

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a.	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e.	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f.	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g.	¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h.	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i.	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j.	¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. Las siguientes preguntas tratan de situaciones en las que necesitas ayuda o apoyo en el trabajo actual.

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta..

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a.	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	Tus compañeros o compañeras ¿están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e.	¿Tu inmediata/o superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f.	¿Hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. Las siguientes preguntas tratan de la relación con los compañeros y/o compañeras de trabajo actualmente.

*Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta.*

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a.	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	Entre compañeras/os ¿os ayudáis en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e.	En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. Las siguientes preguntas tratan de la relación con tus jefes inmediatos en el trabajo actual.

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta

¿Tus actuales jefes inmediatos....		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a.	se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	planifican bien el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	resuelven bien los conflictos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. En relación con tu trabajo actual, ¿estás satisfecho/a con ...

	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Más o menos	Poco satisfecho	Nada satisfecho
a.	tus perspectivas laborales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	las condiciones ambientales de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	el grado en el que se emplean tus capacidades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	tu trabajo, tomándolo todo en consideración?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Por favor, elige una sola respuesta para cada una de las siguientes frases.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a.	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	En mi trabajo me tratan injustamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- d. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
-

V. Utiliza este espacio para hacer los comentarios que creas convenientes.

i

